Tampereen yliopisto

TYÖELÄMÄN TUTKIMUSYHDISTYS

Abstraktikirja

Työelämän tutkimuspäivät 2026

5.–6.11.2026



Sisällysluettelo

Ari Väänänen: Psyykkisen haavoittuvuuden kerrostumat työelämässä – havaintoja erilaistumisesta ja eriytymisestä 1

Satu Pyöriä: Työelämän epätasa-arvoa tuottavat rakenteet ja miten niitä voisi purkaa? 1

Mikko Dufva: Rauhattomuuden aika ja tulevaisuuden työelämät 2

S1: Oikeudenmukainen työelämän kestävyysmurros? 3

Kestävyystoimijuuden monet muodot ja merkitys työelämän kestävyysmurroksessa 3

Oikeudenmukainen vihreä siirtymä osaamisen kehittämisen näkökulmasta 4

Kestävyysmurros ja nuorten kestävyystoimijuus tietoturva-alalla 5

Transformatiiviset työntekijät: Miksi oikeudenmukainen kestävyysmurros edellyttää työn tarkastelua palkkatyötä laajemmin 6

Aktivointipolitiikan vaikutus kestävyysmurrokseen pitkäaikaistyöttömien kohteluna..... 6

S2: Ongelmiin puuttuminen, valta ja yhdenvertaisuus työelämässä 7

Vuorovaikutusratkaisut hoivatyössä: suoraa puhetta vai negatiivisuuden välttämistä? 7

”Se on pikkujuttu” – kunnes se ei olekaan: työsuoritusta koskeva palaute kehityskeskusteluissa 8

Sovittelijoiden tulkintaa tarkistavat, mut(ta)-alkuiset vuorot: osapuolten toiminnan tulkitseminen ”parhain päin” 9

Varhaisen puuttumisen ideaali, vaade ja mahdottomuus työpaikkakiusaamista koskevassa uutisoinnissa 10

Työpaikkakiusaaminen ja kiusatun positio työpaikkakiusaamisen hallinnan ohjeistuksissa työpaikoille 11

S3: Oppimisen johtaminen ja johtajien oppiminen muuttuvassa työelämässä 11

Oppiminen työn ytimessä – johtamisen uusi tehtävä 12

Esihenkilöiden käsityksiä oppimisen johtamisesta työssä 12

Oppimisen johtaminen kompleksisissa siirtymissä – design-perustainen tutkimus kiertotalouskontekstissa 13

Työhyvinvoinnin johtamisen rakentuminen johtamiskoulutuksissa 13

S4: Mitä fysiologinen data kertoo meistä? Työn ja hyvinvoinnin tarkastelua kehon signaalien kautta 14

Psykofysiologinen data työn tutkimuksen ja reflektoinnin välineenä 14

Työn kuormituksen monet ulottuvuudet menetelmänäkökulmasta 15

Esiintymistilanteet asiantuntijatyössä – mitä fysiologinen data paljastaa kuormituksesta .. 16

Puettavan teknologian käytön yhteys psyykkiseen hyvinvointiin..... 16

S5: Henkilöstön työhyvinvointia ja hoidon laatua tukeva johtaminen, tiimit ja työn organisointi ikääntyneiden palveluissa 17

Työn organisointi, yhteistyö ja autonomia kotihoidossa 18

Hoidon laatua, psyykkistä kuormitusta ja organisaatioon sitoutumista selittävät tekijät vanhusten hoivakodeissa..... 19

Tiimityön ja johtamistyylien yhteys eri-ikäisten hoitajien työhyvinvointiin 19

Mitkä työn organisoinnin tekijät liittyvät työntekijöiden arvioimaan hoidon laatuun kotihoidossa? – monimenetelmätutkimus..... 20

S6: Eriytyvä psyykkisen työkyvyn tuki 21

Eriytyvät mielenterveyteen liittyvän työkyvyttömyyden kehityspolut psykologisen neuvonnan yhteydessä: rekisteripohjainen pitkittäistutkimus sosioekonomiselta taustaltaan erilaisista työntekijäryhmistä 22

Työterveyshuoltopalveluiden käyttö ja sairauspoissaolopolkujen kehitys kaksi vuotta masennus- tai ahdistuneisuushäiriödiagnoosin saamisen jälkeen – rekisteriseurantatutkimus 23

Työterveyshuollossa toteutuneen psykoterapian yhteys myöhempään Kelan kuntoutuspsykoterapiaan hakeutumiseen – suomalaisten työikäisten kohorttiin perustuva rekisteritutkimus 24

Mielenterveysperustaisten sairauspoissaolojen uusiutumisen ennustaminen työterveyshuollon hoitopolkujen perusteella 25

TR1 osa 1: Työllisyyden edistäminen, monitoimijuus ja eriarvoistavat mekanismit 26

Työllisyyden ekosysteemin kehittäminen vaikeasti työllistyville hyödyntäen rekisterianalyysiä sekä palvelusektorin yhteistyötä 26

Monialainen yhteistyö työttömien palvelujen ja etuuksien koordinaatiossa 27

Kumppanuusverkoston rakentuminen osana paikallista työllisyydenhoidon ekosysteemiä 27

International House Kouvola – hanke 28

TR1 osa 2: Työllisyyden edistäminen, monitoimijuus ja eriarvoistavat mekanismit 29

Työttömän palvelupolut näkyviksi – asiakkuussiirtymät työkykyhaasteissa 29

Kokemuksia sairauspäivärahalle hakeutumisesta työttömyyden aikana 30

Kelan ammatillisen kuntoutuksen työkokeiluun ohjautuminen ja palvelun asiakasryhmä: monimenetelmällinen tutkimus 31

Pitkäaikaistyöttömien työllistymistä edistävän Taite-valmennuksen vaikutukset SYNCLUSIVE-hankkeessa 32

TR2 osa 1: Tekoäly työelämässä: vaikutukset, vaikuttavuus ja muuttuva asiantuntijuus 32

Ohjelmistotyön perustehtävä tekoälymurroksessa: asiantuntijuus, vastuu ja työn hallinta . 33

Generatiivinen tekoäly asiantuntijatyössä: arviointi ja harkinta työnkulussa 33

Tekoälyn käyttö asiantuntijatyössä: uudistavasta työkulttuurista työn imuun 34

Tekoäly ja digitalisaatio IT-alan murroksessa: Maahanmuuttajataustaisten asiantuntijoiden ja esihenkilöiden kokemuksia Suomen työmarkkinoilla 35

Hybridi-asiantuntijuus tekoälyn murroksessa: suorahakukonsulttien toimijuus ja identiteettityö 36

TR2 osa 2: Tekoäly työelämässä: vaikutukset, vaikuttavuus ja muuttuva asiantuntijuus 37

Tekoälyä hyödyntävän sote-sektorin uudet osaamisvaatimukset 37

Tekoäly ja muuttuvat sosiaalityön tietokäytännöt – systemaattinen katsaus 38

Tekoäly kuntahallinnossa – uteliaisuudesta institutionaalisiin esteisiin 38

Tekoäly kuntien teknisellä toimialalla: sosiotekninen tuki, motivaatio ja normatiivinen epävarmuus 39

Tekoälyahdistus ja tekoälylukutaito työelämässä: uusi eriarvoisuuden ulottuvuus? 40

Tekoälyn käyttöönotto työpaikoilla ja uusi eriarvoisuus 40

TR3 osa 1: Asiantuntijuus ja asiantuntijatyö murroksessa 41

Aikuissosiaalityön saavutettavuuteen liittyvät työorientaatiodiskurssit sosiaalityöntekijöiden haastattelupuheessa 41
Turha työ ja tehostustoimien paradoksi: työnjaon vinoumat sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijatyössä 42
Työn arvot ja tekoälyn käyttötavat asiantuntijatyössä 43
Yhteisöllinen AMIS-verkkosimulaatioverkosto hoitotyön opettajien asiantuntijatyön laadun varmistajana kansallisesti 44
Turha työ yliopistoissa 45
Johdon ohjausjärjestelmät tasapainottamassa asiantuntijatyön luovuutta ja tehokkuutta .. 45
TR3 osa 2: Asiantuntijuus ja asiantuntijatyö murroksessa 46
Algoritmisen työn assetisaatio: AI-eliitti maailmaa muokkaamassa 46
Relationaalisen, adaptiivisen ja kollektiivisen asiantuntijuuden synteesi 47
Asiantuntijuus ja kokonaisvaltainen ihminen: Luova työnohjaus asiantuntijatyön murroksen tukena 48
Akateeminen identiteetti ja työntekijäresilienssi kietoutuvina ilmiöinä yliopistotyössä 49
Tasapainon rakentaminen digitaalisessa asiantuntijatyössä: identiteettityön strategiat ja organisatorinen tuki 50
Mitä tarkoittaa luovuus ambidekstrisessä asiantuntijatyössä? 50
TR3 osa 3: Asiantuntijuus ja asiantuntijatyö murroksessa 51
Työhyvinvoinnin itsejohtamisen uusliberaalit paradoksit julkisen sektorin hybridissä asiantuntijatyössä 51
Miten riitän kun mikään ei riitä? Riittämättömyyden ja riittävyyden kokemukset asiantuntijatyössä 52
Kykenevyyden kokemus asiantuntijatyössä 53
Ammatillisia erontekoja – Kätilöiden sukupolviset identiteetit sairaalan kontekstissa 54
Työstä palautuminen akateemisessa työssä: organisatoristen tekijöiden merkitys 54
Opettajan työhön liittyvät käsitykset ja odotukset murroksessa – täydennyskoulutuksen merkityksellisyyttä hahmottamassa 55
TR4 osa 1: Yhteiskehittämisellä parempaa työelämää? 56
Kehittämiskulttuuri ja arvon yhteisluonti perusterveydenhuollossa 56
Monitasoisen ja yhteistoiminnallisen hallinnan implementointi yhteiskehittämisen prosessissa 57
Eettisen kuormituksen vähentäminen sosiaalityössä: näyttöön perustuvan työpaikkaintervention pilottitutkimus 58
Henkilöstön osallistumisen yhteys työkykyjohtamisen käytäntöihin suomalaisissa yrityksissä 59
TREENI-ekosysteemi nuorten työllistymisen edistäjänä – yhteiskehittäminen systeemisen toimintamallin ytimessä 59
Yhteiskehittämällä uudistumista ja työhyvinvointia 60
TR4 osa 2: Yhteiskehittämisellä parempaa työelämää? 61
Työkonferenssimenetelmän kehittäminen vähemmistökuormituksen lieventämiseksi 61
Yhdessä tekeminen, jaetut hyödyt: Aikalisä tasa-arvolle -hankkeen opit yhteiskehittämisestä 62

Täsmätyötä täsmätarpeeseen -palvelumalli ... 63
Yhteiskehittämisen malli ... 63
Miten edistää yhteiskehittämistä ammatillisessa koulutuksessa? – Yksilö-, yhteisö- ja organisaatiotekijöiden tarkastelua ... 64
TR4 osa 3: Yhteiskehittämisellä parempaa työelämää? ... 65
Monialaisen yhteiskehittämisen haasteet ja mahdollisuudet ryhmätasolla ... 65
Case: Matkailu- ja ravintola-alan tulevaisuus 2035 ... 66
Käytäntötutkimus koulun johtamistyön kehittämisen mahdollisuutena ... 66
Yhteistyössä kehitetyn näyttöön perustuvan sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisosaamisen etäkoulutusintervention vaikutus sotealan hoitotyön esihenkilöiden osaamiseen: kvasikokeellinen tutkimus ... 67
Moninaistuva työelämä – monimuotoistuva korkeakouluharjoittelu? ... 68
TR4 osa 4: Yhteiskehittämisellä parempaa työelämää? ... 69
Työkyvyn tuen kumppanien yhteistyöllä vaikuttavuutta ... 69
Yhteiskehittämistä palvelualan yritysten kanssa ... 70
Kokemuksia ja havaintoja korkeakoulujen ja työelämän yhteistyöstä ... 71
Työelämän osaamisen uudistaminen: vaativat haasteet, realistiset ratkaisut ... 72
TR5: Millainen työkaveri tekoäly on? Johtaminen, merkityksellisyys ja eriarvoisuus tekoälyn aikakaudella ... 73
Tekoäly esihenkilön työkaverina ... 73
Johtajana ”teknologisen toisen” kanssa: Sosiotekninen identiteettityö tekoälyavusteisessa esihenkilötyössä ... 74
Yhteiskehittäminen tekoälyjohtajuuden tukena ... 74
Arjen työ, tekoäly ja johtaminen: sosiotekninen tarkastelu organisaatioissa ... 75
Tekoälyjohtamiseen liittyvät paradoksit ... 76
Johtamiskyvykkyydet tekoälyn käyttöönoton mahdollistajina ... 76
TR6: Tuottavuuden ja työelämän laadun kehittäminen työn murroksessa ... 77
Työn laatu ja kilpailutetut kiinteistöpalvelut korkeakoulusektorilla ... 77
Miten kehittää ja ymmärtää tuottavuutta ja työelämän laatua, kun vaikutukset eivät ole ennustettavia eivätkä lineaarisesti mitattavia? ... 78
Työpaikan oppimismahdollisuuksien, psykologisen turvallisuuden ja strategian mukaisen käyttäytymisen väliset yhteydet ... 79
Luottamus vertaisiin, johtajaan ja organisaatioon terveydenhuollossa – Lähiesihenkilöiden ja sairaanhoitajien haastattelututkimus ... 80
Luottamus organisaatioissa – etäjohdettavien kokemuksia luottamuksesta esihenkilösuhteissa ... 80
TR8 osa 1: Migrants inside and outside the Finnish labour market ... 81
How does language shape workplace participation? Evidence from Finnish ICT sector ... 82
Migrant Care Workers, DEI and Digitalisation in the Finnish Health and Care Sector ... 82
Becoming Part of the Work Community: An Integrative Review of International Health Care Professionals Workplace Integration in Nordic Countries ... 83
Institutional Silence on Racism: Negotiating Access to the DEI Practices of Private Companies in Finland ... 84

TR8 osa 2: Migrants inside and outside the Finnish labour market 84
Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjausosaaminen hoitotyön harjoitteluissa 84
Tieto, kieli ja työllistyminen: monikielisen yhteiskuntaorientaation merkitys maahanmuuttajien integraatiossa 85
Shifting the border through implementation: how administrative discretion shapes immigration policy outcomes? 86
Effects of Unemployment on the Mental Health of Immigrants in Finland 87
TR9: Hyvinvointi ja tuloksellisuus monipaikkaisessa työssä 87
Monipaikkainen työ julkisessa keskustelussa: hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden välinen jännite 87
IT-insinöörien työ 88
Työntekijöiden osallisuus kehittämistyössä hybridityön kontekstissa 89
Osallistava johtaminen etä- ja hybridityössä 89
Työhyvinvointi, tuloksellisuus ja monipaikkainen työ: Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja tulevaisuuden tutkimussuunnat 90
TR10 osa 1: Henkilöstöjohtaminen muutoksessa 91
Uraresilienssi muuttuvassa työelämässä – työssäkäyvien yliopisto-opiskelijoiden kokemuksia henkilöstöjohtamisen kontekstissa 91
Managing employees' social isolation in remote work 92
Strateginen HR edellyttää osaamista – HR-asiantuntijan työn muutos digitalisaation arjessa valtionhallinnossa 92
Pelastusjohtajien työn vaatimusten ja voimavarojen muutos sekä työn tuunaus hyvinvointialueuudistuksessa 93
Pitkäkestoisen tuen merkitys toimintakulttuurin muutoksen vaiheissa 94
TR10 osa 2: Henkilöstöjohtaminen muutoksessa 95
Yliopisto-opiskelijoiden näkemykset työelämän tulevaisuuden skenaarioista ja muutosvoimista 95
Ketkä välittävät ja ketkä eivät? Yhteiseen hyvään perustuva HRM ja koettu työn merkityksellisyys 96
Esihenkilöiden valmiuksien vahvistaminen työntekijöiden osaamisen ja urakehityksen tukemisessa – monimenetelmällinen interventiotutkimus 96
HUS Syöpäkeskus johtamisvalmennuksen suunnannäyttäjänä terveydenhuollossa 97
Millaista on lääkärin työ etänä? Etälääkärityö työn muotoilun näkökulmasta 98
TR11: Ruohonjuuritason innovaatiot hoivan monikriisiä ratkaisemassa 99
Katveet vastuiden rajalla: ammatilliset rajanvedot ja hoivan relationaalinen järjestyminen gerontologisessa sosiaalityössä 99
Työntekijälähtöiset kehittämisaloitteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja työyhteisöjen innovatiivisuus sosiaali- ja terveydenhuollossa 100
Rapautumisesta ratkaisuihin – miten hoitoalan pahoinvointia voidaan ehkäistä ..... **Error! Bookmark not defined.**
Kansalaislähtöiset innovaatiot – ratkaisuja hoivan kriisiin? 101
Tarvelähtöistä, yksinkertaista ja saavutettavaa: niukkuusinnovaatioiden näkökulma ruohonjuuritason hoivainnovaatioihin 102
TR12: Työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt työelämässä 102

Köyhyysriskissä olevien yksinhuoltajakotitalouksien työ- ja perhe-elämänkulut.....102
Naisyrittäjien työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen käytännöt ja merkitykset: vertailu X- ja Y-sukupolvista.....103
Epätyypilliset työajat pappien ja kanttorien alanvaihtoaikeiden taustalla 104
Osallistuva isyys työelämässä 104
Työelämä kohtaa perhevapaauudistuksen.....105
Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu perheystävällisyyden kehittämisen tukena – havaintoja työpaikoilta.....106
TR13: Keikkatyö muuttuvassa työelämässä.....107
Profiles and Income of Platform Workers in Finland.....107
Alustatalouden taksityön työehtosopimusneuvottelut: mahdollisuudet, esteet ja eriytyvät kehityspolut Helsingissä ja Tallinnassa 108
Hoivaa keikkatyönä? Puutteet hoivan alustatalouden sääntelyssä Suomessa 109
Kokemuksia keikkatyön arjesta.....109
TR14: Työmotivaation monet kasvot 110
Eksploratiivinen tutkimus kykenevyyden kasvudimensiosta sisäisen motivaation taustatekijänä.....110
Organisaation arvot ja työn ominaisuudet sosiaalisen identiteetin johtamisen ja motivaation laadun yhteyttä välittävinä tekijöinä.....111
Myönteinen työntekijäkokemus motivaation selittäjänä 112
Laadukas motivaatio työyhteisön kysymyksenä 113
Perfektionismi ja työmotivaatio: latenttien profiilien tarkastelu 114
Motivaation metataso: Riittääkö ihmiselle tarpeiden tyydyttäminen ja itsensä toteuttaminen? 114
TR15: Objektiivisuuden lupaukset ja murtumat työelämässä.....115
Työhyvinvointia mittaavat kyselyt: Menetelmien takamailta kyselyn tuottamiin ontologioihin 116
Persoonallisuus testissä ja haastattelussa: Objektiivisuus laadullisen tutkimuksen näkökulmasta.....116
Epäilys vai luottamus? Persoonallisuuden arviointi rekrytointihaastatteluissa 117
Työpaikalla tapahtuvan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tulkinnat oikeudessa 118
TR16: Modernit turvallisuuskäytännöt työelämässä.....119
Työväkivallan hallinta Suomessa sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä varhaiskasvatusalalla – käytäntöjen kehittyminen ja koettu turvallisuus 119
Psykososiaalista työkykyä tukevat menettelyt työpaikoilla asiantuntijatyössä.....120
Työuupumusriskiin varautuminen työpaikalla – lain vaatimukset ja käytäntöön soveltaminen 121
Työntekijöihin kohdistuvaan digitaaliseen asiakasväkivaltaan puuttuminen sosiaalipalveluissa 122
Kun kuormitus konkretisoituu: liikeanalyysi työergonomian kehittämisen tukena.....122
Työntekijöiden turvallisuuden tarpeet ja ymmärrykset koulukotiympäristössä 123
Turvallisuusviestintä työmaalla – Inhimillisten tekijöiden viitekehys ammatillisen monilukutaidon tukena 124

TR17 osa 1: Kieli ja muuttuva työ: haasteita ja ratkaisuja 125

Tekoälyllä tuotettujen työhakemuskirjeiden genreanalyysi 125

Rekrytoinnin moraalinen järjestys rekrytointiyrityksen markkinointimateriaalissa: rekrytoinnin ideologiat, uusi työ ja osaajapula 126

Alustatyön moniääninen rakentuminen: diskurssit ja ideologiset äänet saksankielisissä mielipidekirjoituksissa 126

Tekstityön diskurssit ikkunana eriarvoistuvaan työelämään: Tarkastelussa taiteilija-kehittäjien kuvaukset työhön liittyvistä tekstikäytänteistä 127

Työn tekstualisoituminen muuttuvassa rakennustyössä 128

TR17 osa 2: Kieli ja muuttuva työ: haasteita ja ratkaisuja 129

Saavutettavuus työtehtävänä – videoiden tekstittäminen osana yliopistolaisten työtä 129

Muutoksia lakipykäliin vai tekstin tuottamisen tapoihin? Kyselytutkimus ymmärrettävien etuuspäätösten tekemisen edellytyksistä 130

Tiedon saavutettavuus organisaation yhdenvertaisuuden ytimessä 131

Tulkin roolit sosiaalityön arjessa 132

Puheen ja vuorovaikutuksen merkitys uskottavuuden arvioinnissa hätäkeskuspäivystäjän työssä 132

Tukimateriaali sosiaali- ja terveydenhuollon työnantajalle suomea toisena kielenä puhuvan työnhakijan riittävän kielitaidon arviointiin rekrytoinnissa ja työntekijän kielituen järjestämiseen työssä 133

TR17 osa 3: Kieli ja muuttuva työ: haasteita ja ratkaisuja 134

Miksi hoitajien kielitaito päätyy lööppeihin yhä uudestaan? TKI-hankkeiden näkökulmia hoitoalaa koskevaan kielikeskusteluun 134

Kaksisuuntainen kielituki osana työhön integroitumista 135

Odotukset englannin roolista osallisuudessa korkeakoulutettujen maahanmuuttajien kertomuksissa koulutuksessa ja työelämässä / Highly skilled migrants expections on the role of English as a language of belongin in education and working life 136

Työuramentorointia maahanmuuttaneille: mentoreiden ja aktoreiden näkökulmia 137

Muuttuva monikielinen teollisuustyö: muistitietoa menneisyydestä 137

TR18: Nuorten työelämän eriarvoistuminen 138

Youth on the Margins: Heterogeneous State Dependence in NEET 138

Yksilöllisesti räätälöity tuki työmarkkinoiden reunamilla oleville nuorille: havaintoja Nuotti-valmennuksesta 139

IPSY-pilottihanke 139

Systeeminen työote ja monitoimijainen yhteistyö nuorten siirtymien tukena – case Kiihdyttämö 140

Moninaisuusosaaminen ja varhainen tuki nuorten työelämäkiinnittymisen vahvistajina: HARMONY-hankkeen vertaisoppimisen kokemuksia Euroopasta 141

TR19: Yhdessä riittävät – Sote-alan kehittämishankkeet työhyvinvoinnin tukena 141

Kohtaamisen taito: tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen hyvinvointialueilla 141

Uudistuva työ Pohteen ikäihmisten toimialueella: esihenkilöiden, työntekijöiden ja HR-asiantuntijoiden näkemykset ja asenteet 142

Sairaanhoitajien työtyytyväisyys, urakehitys ja työhön sitoutuminen Länsirannikon hyvinvointialueilla 143

Mentorointikoulutuksen vaikuttavuus sote-alan siirtymävaiheiden tukena: koulutusintervention arviointi 144
Työkyvyn lukutaidosta tukea yhteisölliseen palautumisen edistämiseen – esimerkki tutkimushankkeen intervention jatkuvuudesta 145
Vetopito-hanke esimerkkinä arvioinnin merkityksestä kehittämistyön ohjauksessa 146
TR20: Digimurros työyhteisöissä – odotukset, haasteet ja mahdollisuudet 147
Voiko digitalisoituva työ rikastaa työssä oppimista ja voimaannuttaa työntekijöitä? 147
Laadukasta työtä ja hyvinvointia digitalisaatiosta? – pk-yritysten näkökulma 147
Digitalisoituvan taloushallinnon muutos – työn organisointi, osaaminen ja työhyvinvointi 148
Generatiivinen tekoäly yksittäisten työntekijöiden leikkikentästä tukemaan organisaation oppimista 149
Digikyvykkyyden koulutuskokonaisuus valmistavan teollisuuden ja logistiikka-alan pk-yrityksille 150
TR21: Konfliktien hallinta työyhteisöissä 151
Ihmissuhdekonfliktit, työhyvinvointi ja konfliktinhallinta 151
Tiimin yhteinen vuorovaikutusosaaminen työyhteisön ennakoivassa konfliktinhallinnassa 151
Sote-palvelujen konfliktiherkät yhdyspinnat – yhteensovittavalla johtamisella johtajien välistä vuoropuhelua edistämässä? 152
Konflikteista yhteenkuuluvuuteen – työyhteisösovittelu työyhteisön vuorovaikutuksen vahvistajana 153
TR22: Rekrytointi ja työnhaku muuttuvassa työmarkkinassa 154
Perhetausta, koulutus ja uskomukset sosiaalisten verkostojen roolista suomalaisilla työmarkkinoilla 154
Duunarit löytävät työtä verkostojen avulla 155
Miten työvoiman saatavuus muovaa henkilövalintojen kriteereitä? Haastattelututkimus suomalaisten työnantajien rekrytointikäytännöistä 155
Työttömien työnhakijoiden työllistymis- ja osaamispolut vahvistamassa sosiaali- ja terveysalan henkilöstön saatavuutta 156
TR23: Nuoret ja työelämä – Onnistuneen urapolun tukeminen 157
Hyvä alku – kestävät työurat kaupan alalla: Oppeja pelillisistä työpajoista 157
Pelikehitysteemainen ryhmätoiminta nuorten koulutus- ja työpolkujen tukena 158
Kuinka etäjohtajan tulisi viestiä nuorille? Sukupolvi Z:n näkemyksiä etäjohtajan sosiaalisesta läsnäolosta ja viestinnästä 159
Nuorten opiskelijoiden johtajuuden ja johtajuusidentiteetin kehittyminen johtajuuskurssilla osana siirtymää työelämään 159
Nuorten aikuisten koulutus- ja työelämäsiirtymät ja ammatillinen tuki pitkittäisseurannassa 160
Nuoret tuetusti työelämään räätälöidyillä ratkaisuilla 161
TR24: Johtajuus ja tekoäly – muuttuvat roolit, suhteet ja organisaatiodynamiikat 161
Tekoäly muuttaa kognitiivista työtä 162
Tekoälyn oppimisvalmius työelämässä: johtajuuden ja sosiaalisen tuen merkitys 162

Tekoälyn luoma identiteettiuhka työntekijöiden arvostuksen, kyvykkyyden ja autenttisuuden kokemuksille: Pitkittäistutkimus psykologisten perustarpeiden ja sosiaalisen tuen roolista 163
Sosiaalinen vertailu ja työuupumus tekoälyn muovaamassa työelämässä: seurantatutkimus suomalaisista työntekijöistä....164
Kuka johtaa, kun tekoäly astuu kuvaan? Johtajuuden merkitysten rakentuminen diskursiivisten positioiden kautta....165
TR25 osa 1: Kenen ehdoilla ja miksi yhteisöllisyyttä rakennetaan?....166
Yhteisöllisyyden ideaalit monipaikkatyössä....166
Yhteisöllisyys syntyy yhteisen työn äärellä....167
Suomalaisten työpaikkojen moninaiset sosiaaliset suhteet....168
Yhteisöllisyys työturvallisuuden edistäjänä rakennusalalla....168
Yhteisöllisyys monipaikkatyössä: työyhteisöviestinnän rooli yhteenkuuluvuuden rakentamisessa....169
TR25 osa 2: Kenen ehdoilla ja miksi yhteisöllisyyttä rakennetaan?....170
Työn merkityksellisyyden vuorovaikutteinen rakentuminen ja yhteenkuuluvuus....170
Merkitys ja vastuullisuus – yhteisöllisyyden diskurssit digitaalisessa asiantuntijatyössä...171
Kyynistyminen hybridityössä: työyhteisön tarpeet ja vaatimukset tulkintojen kohteena 172
Yhteenkuuluvuuden tunne hajautetussa työssä – Narratiivinen tutkimus mikroyrityksistä 172
Etätyöintensiteetin ja työyksinäisyyden yhteys ei ole kaikille työntekijöille samanlainen...173
TR25 osa 3: Kenen ehdoilla ja miksi yhteisöllisyyttä rakennetaan?....174
Yhteisöllisyys ja johtajuus – Miten toimivaa yhteisöllisyyttä rakennetaan? 174
Tehokkaan yksilösuorittajan sisäistetty asenne – miten etäteknologia ja ajan organisoiminen tuottavat normatiivista kontrollia....175
Sivullisuus nomadisena vastarintana työelämän ”yhteisöllisyyden” rihmastoissa 176
Diginomadit ja yhteenkuuluvuuden rakentuminen: Sosiaaliset resurssit teknologiavälitteisessä työssä....176
Teknologian kaksiteräinen miekka – miten teknologiaan liittyvät ratkaisut tukevat yhteisöllisyyden muodostumista organisaatiossa....177
Rakenteista relaatioihin? Yhteisöllisyyden moninaiset lähteet hybridityössä 178
TR26: Johtaminen, osaaminen ja organisaatioiden kehittäminen....179
JOHDON TUKI – Hyötyykö työyhteisö johdon saamasta tuesta ja ohjauksesta 179
Johtamisteot osaamisen johtamisen ytimessä – osaamisen kehittymisen arviointi eriarvoistuvassa työelämässä....179
Yleisten kirjastojen johtajien käyttämät organisaatiokehykset johtamis- ja kehittämistyössä 180
Esihenkilötyön kehittämistä uudistuneessa toimintaympäristössä, kohti valmentavaa johtamista....181
Kokeneiden 55+ esihenkilöiden työhyvinvoinnin ja osaamisen tuki....182
TR27: Tekoäly ja digitalisaatio työn murroksessa....183
Opettajasta syyttäjäksi: Opiskelijoiden tekoälyn käyttö opettajan työhyvinvoinnin ja arvioinnin etiikan näkökulmasta....183

Tekoäly luovan alan asiantuntijatyön haastajana: Ammatillinen identiteetti, eettinen toimijuus ja työn merkityksellisyys murroksessa 183
Kuorma-autonkuljettajan toimijuus digitaalisessa transformaatiossa 184
Enemmän aikaa hoivalle? Hoitajien kokemuksia tekoälypohjaisesta kirjaamisesta 185
Työn kuormitustekijöiden määrittely tekoälyllä työn muokkauksessa osatyökykyisille 186
Digitalisaatio vanhustenhoivassa – työntekijöiden kokemukset uusista digiteknologioista 187
TR28: Vuorovaikutus ja hyvinvointi hybridityössä 188
Välittyykö empatia digitaalisesti? Työntekijäkokemuksia empatiasta etäjohtamisessa 188
Digitaalisten teknologioiden positiiviset vaikutukset turvallisuuteen ja terveyteen 189
Monipaikkaisen työn johtaminen – haasteita ja ratkaisuja 190
Etätyön määrä ja hybridityökäytännöt: Yhteydet vuorovaikutuksen laatuun ja hyvinvointiin julkisella sektorilla 190
Hybridityön ajalliset ja tilalliset vaihtelut työtoverisuhteiden relationaalisessa vuorovaikutuksessa 191
TR29: Työelämätaidot ja työura 192
Digipelit nuorten työelämätaitojen tukena 192
From Agency to Context: Towards a Holistic Framework of Career Self-Management Behaviors ..... **Error! Bookmark not defined.**
Tuettu pienimuotoinen työ edistää nuorten työelämätaitoja ja osallisuutta 193
Toimijuutta tukevat resurssit työelämän uudistamisessa 193
Urashokit ja työmotivaatio – Näkökulmana työn merkitykset ja täyttymykset 194
TR30: Työ ja tunteet 195
Näyttelijöiden käsityksiä intiimiaiheista keskustelusta. Yksityisyyden hallinnan näkökulma 195
”Mä vaan sitten jotenkin tunnen sitä alemmuutta”: Työhäpeä arjessa tuottuvana sosiaalisena kokemuksena 196
Tunnetoimijuus työssä mediaattorina psykologisen turvallisuuden ja strategian toteuttamisen välillä 197
TR31: Työkyky, hyvinvointi ja tuki 198
Varhainen tuki sanoista tekoihin 198
Epilepsiaa sairastavien ihmisten tarinoita työelämässä tai sen ulkopuolella olemisesta 198
Työkykynsä heikoksi kokevien palkansaajien osallisuus henkilöstöliikunnassa on vajavaista – katsaus henkilöstöliikunnan barometrin tuloksiin 199
Työmieli – miten luoda kiinnittäviä kokemuksia 200
Itsemyötätunnon kehittäminen etävalmennuksella: yhteydet työuupumukseen ja työn imuun 200
TR32: Työelämän muutoskestävyys ja yhdenvertaisuus 201
From Stability to Becoming: A Processual and Complexity-based Reinterpretation of Organizational Resilience through Strategic Human Resource Management 201
Psykologinen sopimus kriisitilanteissa – teollisuustyöntekijöiden ja johtajien näkökulmat. 202
Vapaaehtoisesti lapsettomiin suhtautuminen työelämässä 203
Hoitotyön suomea virtuaalisessa 360-oppimisympäristössä (SUVI360) 203

Ari Väänänen: Psyykkisen haavoittuvuuden kerrostumat työelämässä – havaintoja erilaistumisesta ja eriytymisestä

to 5.11. klo 10.45–11.45
Juhlasali, 2. krs.

Tutkimusprofessori Ari Väänänen, Työterveyslaitos

Ari Väänäsen keynote-luento tarkastelee työelämää ja psyykkistä haavoittuvuutta pitkän aikavälillä. Esitys kutsuu pohtimaan, miten tietomme työstä, hyvinvoinnista ja työkyvystä syntyy, muovautuu ja muuttuu ajassa. Luento avaa näkökulmia tutkimusesimerkkien kautta: eri aikakausien rekrytointikriteerit, työn kipupisteet, tieteellisen tiedon painotukset ja työterveyden ongelmat havainnollistavat, kuinka haasteet, ongelmanmäärittelyt ja ratkaisut muuttuvat ja myös kerrostuvat ajassa. Aikakauttamme erittelevässä osassa esitys käsittelee erityisesti työkyvyn kulttuurista eriytymistä ja erkaantumista. Siinä kuvataan esimerkiksi sukupolvien ja sukupuolten välisiä eroja ja jännitteitä tunnekoodeissa, jotka heijastuvat nykypäivän työhyvinvointikeskusteluun ja lopulta myös eriytyneisiin ongelmanratkaisupyrkimyksiin työkyvyn alueella. Kaiken kaikkiaan esitys haastaa kuulijat tarkastelemaan kriittisesti työhyvinvointia ja työkykyä koskevan ajattelun lähtökohtia. Se havainnollistaa, kuinka tietämisemme ja ajattelumme perusteiden kyseenalaistaminen on olennaista myös käytännön ratkaisujen kannalta: se, mitä ymmärrämme esimerkiksi mielenterveyden alueelle kuuluvaksi työelämässä, määrittää lopulta sitä, millaisia ratkaisuja pidämme relevantteina ja tavoiteltavina työelämän kehittämisessä.

Satu Pyöriä: Työelämän epätasa-arvoa tuottavat rakenteet ja miten niitä voisi purkaa?

to 5.11. klo 15.00–16.00
Juhlasali, 2. krs.

Apulaisprofessori Satu Pyöriä, Tampereen yliopisto

Pinnan alla järisee: pohjoismaiset työmarkkinamallit jakavat hyvää kahdelle kolmesta työllisestä, mutta miten on yhden kolmanneksen laita? Muutoksessa ovat niin työehdot, tulonmuodostus, maahanmuutto- kuin työvoimapolitiikkakin. Samaan aikaan työnantajien ja työntekijöiden järjestäytymisaste laskee, mikä uhkaa työehtosopimusjärjestelmän kattavuutta ja siten työehtojen ja työn laadun kehitystä. Esimerkkejä uusista katveista riittää: julkishankinnoilla halpuutetaan työtä, ja ruokalähettien annetaan värjötellä pakkasessa. Puheenvuorossa kysyn, onko Suomessa malttia kehittää työelämää kestävämmäksi – kaikille? Tarkastelen työn laadun kehitystä Suomessa ja työpolitiikan tekijöitä, jotka siihen vaikuttavat. Hyödynnän Tilastokeskuksen työolo-, työvoima- ja rekisteriaineistoja ja laadullisia aineistoja työvoimapolitiikan toimeenpanon ääreltä ja ihmisten itsensä kokemuksista. Argumenttini on, että työehtosopimisen, työlainsäädännön samoin kuin koulutus-, maahanmuutto-, sosiaali- ja terveyspalvelupolitiikkojen yhteisen kehittämisen merkitys tulee jälleen ymmärtää kestävän talouden ja työn laadun kehityksen kannalta. Yhteisessä ymmärryksessä kehitettävät työmarkkinat ja eriarvoistavien rakenteiden

systemaattinen korjaaminen tuottavat työmarkkinoille ”hyvän kierteen” ja luovat edellytykset suotuisalle talouskehitykselle, työnantajien tasapuolisille kilpailuolosuhteille, koulutetun ja terveen työvoiman saatavuudelle ja työntekijöiden ja perheiden säällisille ja kehittäville työ- ja elinoloille.

Mikko Dufva: Rauhattomuuden aika ja tulevaisuuden työelämät

pe 6.11. klo 13.30–14.30
Juhlasali, 2. krs.

Johtava asiantuntija Mikko Dufva, Sitra

Miten pitkäikäisyys, geopoliittinen epävarmuus, ympäristökriisi ja tekoäly muokkaavat työn tulevaisuuksia – jo nyt? Tässä esityksessä Sitran tulevaisuusasiantuntija Mikko Dufva tarkastelee työelämän jatkuvaa murrosta megatrendien kautta ja pohtii, millaisia kysymyksiä ja valintoja ne asettavat työntekijöille, työpaikoille ja yhteiskunnalle. Esitys käsittelee muun muassa piteneviä työuria ja monisukupolvista työelämää, epävarmuuden vaikutuksia työarkeen ja luottamukseen, vihreän siirtymän osaamistarpeita sekä tekoälyn kaksijakoista roolia työn tehostajana ja kuormittajana. Esitys kutsuu ajattelemaan työelämän tulevaisuuksia monikossa ja antaa vinkkejä tulevaisuusajatteluun.

S1: Oikeudenmukainen työelämän kestävyysmurros?

to 5.11. klo 13.00–14.30

Juhlasali, 2. krs.

Puheenjohtajat: Arja Ala-Laurinaho, Meeri Karvinen & Sara Malve-Ahlroth

Symposiumin kuvaus:

Symposiossa pohdimme, miten kestävyysmurroksen oikeudenmukaisuus tai sen puute ilmenevät työelämässä. Käsittelemme eriarvoistavia tekijöitä ja eriarvoisuuden ilmentymiä sekä toisaalta niiden ylittämisen keinoja. Tarkastelemme esityksissä useaa näkökulmaa.

Kestävyystoimijuus on lähtökohtaisesti muutostoimijuutta, joka muotoutuu ja rakentuu erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa ja niissä syntyvissä tunnekokemuksissa. Työpaikoilla johdon ja työntekijöiden roolit ja mahdollisuudet osallistumiseen, moniääniseen keskusteluun ja kestävyysmurroksen toteuttamiseen vaihtelevat; millaisia toimijuuksia ja jännitteitä työpaikoilla syntyy? Oikeudenmukainen vihreä siirtymä edellyttää, että kaikilla työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet kouluttautua ja osallistua organisaationsa kehittämiseen kestävämmäksi. Keitä työelämässä koulutetaan ja millaisia eroja on toimialojen ja eri kokoisten yritysten välillä? Erityisesti nuorten äänen kuuleminen ja heidän tukemisensa kestävyystoimijoiksi on tärkeää – miten nuorten ja vastavalmistuneiden ääni kuuluu työpaikoilla, ja mitä konkreettisia keinoja on toimijuuden tukemiseksi?

Kestävyysmurroksessa palkkatyön tarkastelu on riittämätön näkökulma. Mitä mahdollisuuksia avautuu, jos työ ymmärretään laajempana yhteiskunnallisena ja transformatiivisena toimintana ja toimeentulon järjestämiseen pohditaan uudenlaisia vaihtoehtoja? Miten aktivoiva työllisyyspolitiikka voisi tukea nykyistä paremmin ekososiaalisia tavoitteita ja tunnistaa palkkatyöttömät kestävyysmurroksen toimijoiksi?

Kestävyystoimijuuden monet muodot ja merkitys työelämän kestävyysmurroksessa

Tiina Onkila

Tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät

Tässä käsitteellisessä ja aiempaan kirjallisuuteen perustuvassa tutkimuksessa pohditaan kestävyystoimijuuden merkitystä, ja se eri ulottuvuuksia, työelämän kestävyysmurroksessa. Kestävyysmurros työelämässä edellyttää aktiivista kestävyystoimijuutta useilta eri toimijaryhmiltä. Kestävyystoimijuus on lähtökohtaisesti muutostoimijuutta. Se on intentionaalista ja proaktiivista yksilötason tai kollektiivin toimintaa, joka luo ja rakentaa mahdollisesti kestävämpää tulevaisuutta. Kestävyystoimijuus kattaa useita eri toimijaryhmiä yhteiskunnissamme, ja se voidaan jaotella neljään näkökulmaan: yksilölähtöinen, aktivismi, organisaatio- ja yhteistyölähtöinen, sekä hallintolähtöinen näkökulma. Toimijaryhmät, joilla on mahdollisuus toimia kestävämmän tulevaisuuden eteen, ulottuvat esimerkiksi aktivisteista ja poliittisista päätöksentekijöistä yritysjohtoon ja kuluttajiin.

Keskeiset tulokset ja johtopäätökset

Työelämän murrokseen läheisimmin kytkeytyviä toimijaryhmiä ovat johtajat ja työntekijät. He voivat toimia kestävyystoimijoina organisaatioissaan ja niiden ympäristöissä, mutta vaihtuvat

kontekstit muokkaavat heidän toimintaansa. Työtekijöitä kestävyysmurroksessa on käsitelty aiemmassa tutkimuksessa varsin yksipuolisesta näkökulmasta, keskittyen ensisijaisesti työntekijöiden rooliin johdon määrittelemien käytäntöjen ja politiikkojen toimeenpanijana. Työntekijöiden aktiivisen kestävyystoimijuuden, ja sen muotoutumisen, ymmärrys on ollut varsin rajallista. On kuitenkin osoitettu, että sekä johdon että työntekijöiden kestävyystoimijuus muokkautuu sosiaalisissa konteksteissa, ja esimerkiksi niissä syntyvissä tunnekokemuksissa. Nämä voivat vahvistaa, ylläpitää ja uudelleen muotoilla toimijuutta, mutta toisaalta myöskin estää sitä. Lisäksi on jo luotu ymmärrystä siitä, miten sisäisesti organisaatioissa voi syntyä jännitteitä näiden toimijaryhmien keskuudessa esimerkiksi kestävyysmurrokseen suuntaan ja käytänteisiin liittyen. Näistä neuvoteltaessa korostuu kestävyysmurroksen moniäänisyys työpaikoilla. Tulevaisuuden tutkimuksessa onkin tarvetta kattavammalle johdon ja työntekijöiden kestävyystoimijuuden ymmärrykselle ja huomioinnille, ja organisaatiokäytänteissä on tärkeää pyrkiä tunnistamaan ja tunnustamaan heidät potentiaalisina kestävämmän tulevaisuuden muokkaajina.

Oikeudenmukainen vihreä siirtymä osaamisen kehittämisen näkökulmasta

Sara Malve-Ahlroth & Meeri Karvinen

Tavoitteet

Vihreä siirtymä edellyttää merkittäviä muutoksia yhteiskunnan ja talouden rakenteissa kohti ekologisia rajoja kunnioittavaa hiilineutraaliutta. Oikeudenmukainen vihreä siirtymä vaatii muutoksia kaikilta organisaatioilta, ja työelämätoimijoiden osaamisen on todettu olevan yksi keskeisimmistä siirtymän pullonkauloista. Samaan aikaan tasavertaiset mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen eivät aina toteudu. Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella vihreän siirtymän vaikutuksia ammattiosaamiseen ja oikeudenmukaisten kehittämismahdollisuuksien toteutumista suomalaisilla työpaikoilla.

Menetelmät

Tutkimus perustuu Työterveyslaitoksen laajaan kyselytutkimukseen, johon osallistui lähes 2000 työntekijää eri toimialoilta. Kyselyssä kartoitettiin vihreän siirtymän vaikutuksia ammattitaitovaatimuksiin, työntekijöiden toimintatapoihin ja mahdollisuuksiin osallistua ympäristöosaamisen kehittämiseen.

Tulokset

Tulokset osoittavat, että vihreä siirtymä on jo muuttanut osaamistarpeita ja työntekijöiden toimintatapoja, mutta vaikutukset jakautuvat epätasaisesti. Muutokset painottuvat erityisesti teknisten ja logististen sekä tietointensiivisten palveluiden aloille sekä korkeakoulutettujen työhön. Sosiaali- ja terveysaloilla muutokset ovat vähäisempiä, vaikka alojen työntekijät ovat aktiivisesti muuttaneet toimintatapojaan. Tiedon jakamisen kulttuuri vaihtelee toimialoittain: koulutus- ja tutkimusaloilla ympäristöosaamista jaetaan aktiivisemmin kuin esimerkiksi teknisillä aloilla. Myös ikä vaikuttaa siihen, miten vihreä siirtymä näkyy työssä ja osaamisessa: nuoret työntekijät ovat vähemmän tietoisia osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista ja muuttavat työtapojaan harvemmin. Suuret organisaatiot tarjoavat enemmän kehittämismahdollisuuksia kuin pienet.

Johtopäätökset

Vihreän siirtymän vaikutukset vaihtelevat merkittävästi toimialojen, organisaatiokoon ja työntekijäryhmien välillä. Oikeudenmukaisen siirtymän edistämiseksi on tärkeää varmistaa, että

kaikilla työntekijöillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet kehittää omaa ammattiosaamistaan työssään.

Kestävyysmurros ja nuorten kestävyystoimijuus tietoturva-alalla

Mette Luntama & Meeri Karvinen

Tutkimuksen tavoitteet

Digitaalinen teknologia ja sen turvallisuus ovat keskeisessä roolissa globaalien kestävyyshaasteiden ratkaisemisessa. Tästä huolimatta tietoturva-alan kestävyyskäsityksiä tai alan organisaatioiden kestävyyssiirtymiä on tutkittu melko vähän. Lisäksi, vaikka koulutukselta ja työelämään siirtyviltä nuorilta odotetaan yhä parempaa kykyä vastata kestävyyshaasteisiin, on epäselvää, miten vastavalmistuneiden osaaminen ja näkemykset otetaan käytännössä huomioon. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, miten kestävyys nähdään suomalaisissa tietoturvaorganisaatioissa ja millainen rooli hiljattain valmistuneiden nuorten kestävyysosaamisella katsotaan tässä olevan.

Menetelmät

Tutkimus perustuu kolmeentoista puolistrukturoituun haastatteluun, joissa selvitettiin valmistuneiden rekrytoinnissa ja perehdytyksessä mukana olevien esihenkilöiden ja HR-henkilöstön näkemyksiä kahdeksassa tietoturva-alan organisaatiossa.

Tulokset

Kestävyys näyttäytyy organisaatioissa ensisijaisesti ihmiskeskeisestä näkökulmasta. Sen sijaan ekologinen kestävyys ja ympäristöasiat nähdään sinänsä olennaisina haasteina, mutta niiden katsotaan koskevan alaa rajatusti. Tämä ilmeni sekä organisaatiotasolla että yksilöiden tasolla. Organisaatiotasolla liiketoiminnan keskittyminen turvallisuuteen aiheutti luonnollista painetta korostaa sosiaalista ja taloudellista kestävyyttä. Yksilötasolla vastaava havaittiin vastavalmistuneiden ”sytytystulppaparadoksina”: vastavalmistuneilta odotetaan tuoreita näkemyksiä ja heidän kestävyysmyönteisiä asenteitaan arvostetaan, mutta samalla heiltä katsotaan puuttuvan aloitekykyä tai riittäviä työelämävalmiuksia haastaa vakiintuneita organisaatiorutiineja. Myös organisaatiorakenteiden ja epäselvän työnantajan tuen havaittiin vaikuttavan ekologisen kestävyyden edistämiseen ja siten vastavalmistuneiden kestävyystoimijuuteen. Systemaattisten vihreiden henkilöstöhallinnon käytäntöjen sijaan kestävyysnäkökulmat nousivat esiin epäsuorasti muun muassa rekrytoitavien sosiokulttuurisen sopivuuden arvioinnin sekä jokapäiväisten työskentelynormien kautta.

Johtopäätökset

Tutkimuksen perusteella vaikuttaa siltä, ettei ekologisen kestävyyden huomioon ottaminen välttämättä vaadi laaja-alaisia strategisia uudistuksia tietoturvaorganisaatioilta, vaan johdonmukaisia muutoksia esimerkiksi rekrytointi- ja perehdytyskäytäntöihin ja työn arkeen. Jo pienet teot ja tuen osoitukset sekä turvalliset mahdollisuudet tuoda omia näkemyksiä esiin voivat rohkaista uraansa aloittelevia nuoria osallistumaan kehitystyöhön ja osaltaan vauhdittamaan kestävyyssiirtymää.

Transformatiiviset työntekijät: Miksi oikeudenmukainen kestävyysmurros edellyttää työn tarkastelua palkkatyötä laajemmin

Eeva Houtbeckers

Tutkimuksen tavoitteet

Tarkastelen työn järjestämistä planetaaristen rajojen sisällä keskittyen erityisesti arjen työn merkityksiin oikeudenmukaisessa kestävyysmurroksessa. Vaikka työ kestävyysmurroksessa on nouseva teema, huomio on kohdistunut pääasiassa palkkatyön makrotason uudistuksiin, kuten työajan lyhentämiseen, työnjaon muutoksiin ja työmarkkinasiirtymiin. Sen sijaan palkkatyötä laajempi toiminta, kuten vapaaehtoistyö, hoivatyö ja muut palkattomat työn muodot, on saanut vähemmän huomiota, vaikka se on keskeistä yhteisöjen ja yhteiskuntien toimivuudelle sekä kestävien toimeentulon tapojen rakentumiselle.

Menetelmät

Esitykseni perustuu etnografiseen tutkimukseen suomalaisista ruohonjuuritason toimijoista, jotka vuosina 2017–2022 ovat kehittäneet erilaisia käytäntöjä vastauksena monikriiseihin. Aineisto osoittaa, miten ihmiset rakentavat monimuotoisia toimeentulon tapoja, purkavat vakiintuneita käytäntöjä ja tekevät työtä, joka usein tietoisesti haastaa kasvutalouskeskeisiä oletuksia. Analysoin näitä mikrotason käytäntöjä elävän talouden viitekehyksen avulla ja tarkastelen, miten ne muodostavat toimeentulon kehän, jossa palkkatyö, palkaton työ ja yhteisöllinen toiminta kietoutuvat toisiinsa.

Keskeiset tulokset ja johtopäätökset

Esittelen näiden havaintojen pohjalta käsitteen transformatiivinen työ, joka yhdistää makrotason kestävyyskeskustelut arjen työn käytäntöihin. Käsitteen avulla voidaan tarkastella, miten ihmiset jo nyt tekevät työtä, joka ei tähtää voittojen kasautumiseen vaan elämän ylläpitämiseen, yhteisölliseen huolenpitoon ja planetaaristen rajojen kunnioittamiseen. Esitys osoittaa, miten ymmärrys arjen työstä voi ennakoida ja ehdottaa uusia tapoja järjestää työ ja toimeentulo oikeudenmukaisessa kestävyysmurroksessa.

Aktivointipolitiikan vaikutus kestävyysmurrokseen pitkäaikaistyöttömien kohteluna

Ossi Laaksamo

Esitys pohjautuu viime vuonna julkaistun väitöstutkimukseni johtopäätöksistä jatkettuun aktivointipolitiikan tarkasteluun kestävyysmurroksessa tarvittavasta työstä.

Työttömiin ja työttömyyden lievittämiseen kytkeytyvää aktivointipolitiikkaa toteutetaan kansallisilla painotuksilla kaikkialla länsimaissa. Aktivointi sisältää sosiaalietuuksien ja työmarkkinoille osallistumisen yksilötason velvoitteiden jännitteisen suhteen. Pohjoismainen aktivointi on muotoutunut työttömälle asetettujen tiukkojen velvoitteiden ja sanktioiden sekä laajojen työllistymistä tukevien aktivointipalveluiden käytöstä. Tätä aktiivista työllisyyspolitiikkaa toteutetaan monina politiikkatoimina, joissa on havaittu yhtäaikaisesti sosiaalista osallisuutta kasvattavaa sekä ympäristöllisesti hyödyllistä ajattelua ja toimintaa tukevaa sisältöä.

Lupaavasta ekososiaalisesta ulottuvuudesta huolimatta velvoittavan aktivoinnin perustalle rakennetut aktivointipalvelut eivät lähtökohtaisesti kykene edistämään kestävyysmurrosta. Syy paikantuu aktivoinnin kapitalistis-produktivistiseen perustaan, joka määrittää työn käsitteen

kapeana eli palkkatyönä ja rahatalouden piirissä tapahtuvana yrittäjyytenä. Sosiaalisesti ja ekologisesti arvokas työ ja sen tekijä, jotka eivät tuota rahataloudellista voittoa, on alistettu aktivoinnin valvomilla välityömarkkinoilla vain hetkellisesti hyväksyttyyn asemaan riittämättömien sosiaalietuuksien ja heikon työoikeudellisen suojan kanssa.

Pohdin esityksessäni kestävyyspyrkimyksiä - etenkin kohtuutaloutta - edistävän työn hukattuja mahdollisuuksia velvoittavassa aktivoinnissa ja sen kohteiden eli palkkatyöttömien ihmisten rakenteellista kaltoinkohtelua.

S2: Ongelmiin puuttuminen, valta ja yhdenvertaisuus työelämässä

to 5.11. klo 16.15–17.45
A2a, 2. krs.

Puheenjohtajat: Elina Weiste & Teija Ahopelto

Symposiumin kuvaus:

Ongelmiin puuttuminen on työelämän keskeinen käytäntö, mutta sitä koskevat odotukset, oikeutukset ja toimintamallit eivät jakaudu tasaisesti. Diskursiivinen näkökulma tekee näkyväksi, miten puuttumista määrittävät kulttuuriset ja normatiiviset ideaalit rakentuvat kielellisessä vuorovaikutuksessa ja miten ne tuottavat tai haastavat työelämän eriarvoistavia rakenteita. Se, millä tavoilla ongelmia nimetään ja selitetään, vaikuttaa siihen, keiden toimijuus vahvistuu ja kenen ääni jää marginaaliin. Diskursiiviset menetelmät auttavat tunnistamaan, miten puuttumisen käytännöt voivat yhtä aikaa legitimoida tiettyjä toimintatapoja ja rajoittaa toisia, ja miten puuttuminen itsessään voi muodostua eriarvoisuuden kokemusten areenaksi. Keskittymällä vuorovaikutuksen mikrotason valintoihin diskursiivinen tutkimus avaa ymmärrystä siitä, miten työyhteisöjen normit, valtasuhteet ja ideaalit puuttumisesta rakentuvat arjen kohtaamisissa – sekä miten nämä merkityksenannot muokkaavat työhyvinvointia, osallisuutta ja yhdenvertaisuutta.

Vuorovaikutusratkaisut hoivatyössä: suoraa puhetta vai negatiivisuuden välttämistä?

Minna Paanasalo, Vilhelmiina Lehto-Niskala, Antero Olakivi, Melisa Stevanovic & Miira Niska

Tutkimuksen tavoitteet

Erilaisia tehtävärooleja ja paljon yhteistyötä sisältävässä hoivatyössä monet työpaikalla koetut ongelmat liittyvät ihmisten yhteistoimintaan. Aikaisempi tutkimus on tunnistanut terveydenhuolto- ja hoiva-alan ideaalin, joka kannustaa ongelmien suoraan puheeksi ottoon. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme vanhushoivan työntekijöiden ja heidän esihenkilöidensä välisiä kehityskeskusteluja. Tutkimme, mitä tapahtuu, kun työntekijä nostaa esille muiden työntekijöiden ongelmallisena näkemänsä toiminnan ja esihenkilö tarjoaa siihen vuorovaikutukseen perustuvaa ratkaisua. Tarkastelemme, miten suoraan puhumisen ideaaliin orientoidutaan, ja miten vuorovaikutus asetetaan puuttumisen ja parantamisen kohteeksi.

Menetelmät

Sovellamme tutkimuksessa keskustelunanalyysiä ja diskursiivista psykologiaa.

Keskeiset tulokset

Ongelmiin ehdotetaan aineistossamme toisinaan ratkaisuksi suoraa puheeksi ottamista. Suoraan puhuminen ei kuitenkaan ole aina esihenkilön esittämä ensisijainen ratkaisu. Keskustelujen aikana esihenkilö ja työntekijä neuvottelevat työntekijän roolista ongelman rakentumisessa, tämän vuorovaikutustaidoista ja suhteesta muihin työntekijöihin. Esihenkilö ehdottaa ratkaisuksi myös vuorovaikutuksen minimoimista työnteon sujuvuuden lisäämiseksi tai myönteisten asioiden esille nostamista kielteisen palautteen sijaan. Esihenkilö orientoituu erityisellä tavalla osallisuuteen ratkaisun pohtimisesta ja toteuttamisesta, kun keskustelukumppanina on tiiminvetäjän roolissa oleva työntekijä, kun taas pelkässä työntekijäroolissa oleva työntekijä asetetaan keskustelussa vastuuseen ratkaisusta ehdottamalla muutoksia tämän omaan toimintaan ja kehumalla tämän vuorovaikutustaitoja. Toisaalta myös työntekijät voivat sivuuttaa esihenkilön välttämiseen perustuvaa ratkaisua ja korostaa ongelmien puheeksi ottamista.

Johtopäätökset

Hoivatyössä voidaan suoraan puhumisen lisäksi suosia päinvastaisia ratkaisuja: vuorovaikutuksen määrän tai kielteisyyden vähentämistä. Suoraan puhuminen näyttäytyy työntekijää vastuuttavana ensimmäisenä käytännön ratkaisuna. Muut ratkaisuehdotukset nostavat tavoitteiksi myös käytännön työn sujuvuuden ja ilmapiirin vaalimisen. Tulkinnat yksittäisten työntekijöiden rooleista ongelmien synnyssä vaikuttavat siihen, missä määrin esihenkilö orientoituu puuttumaan ongelmaan kehityskeskustelun aikana työntekijää ohjaten tai osavastuulliseksi työyhteisön ongelman ratkaisijaksi asettuen.

”Se on pikkujuttu” – kunnes se ei olekaan: työsuoritusta koskeva palaute kehityskeskusteluissa

Krista Keränen, Melisa Stevanovic, Pentti Henttonen & Niklas Ravaja

Tutkimuksen tavoitteet

Kehityskeskustelut ovat keskeinen esihenkilötyön areena, jossa jäsennetään työn tavoitteita, suoriutumista ja työntekijän kehittymistä. Ne ovat samalla monimutkaisia ja usein arkaluontoisia vuorovaikutustilanteita, erityisesti silloin kun esiin nostetaan työsuoritukseen liittyviä ongelmia. Toisen henkilön toimintaan tai suoriutumiseen puuttuminen on lähtökohtaisesti herkkä tehtävä, joka voi uhata alaisen kasvoja, vaikka puuttuminen kuuluu olennaisesti esihenkilön rooliin ja keskustelun institutionaaliseen luonteeseen. Tässä esityksessä tarkastelemme, miten esihenkilöt puuttuvat alaisten työsuorituksiin ja millaisiksi nämä interventiot muotoutuvat vuorovaikutuksessa.

Menetelmät

Keskustelunanalyysiä hyödyntäen tarkastelemme aineistokatkelmia, joissa esihenkilö puuttuu alaisensa työsuoritukseen. Aineisto koostuu 125 videotallennetusta kehityskeskustelusta useilta toimialoilta, kuten koulutuksesta, pankkitoiminnasta, mediasta, kemianteollisuudesta, elintarviketuotannosta, sosiaalipalveluista sekä insinööri-, kaupan ja kiinteistöpalvelualoilta. Aineistossa on mukana 84 esihenkilöä ja 122 alaista. Tätä esitystä varten olemme koonneet 40 sekvenssin aineistokokonaisuuden, jossa esihenkilö topikalisoi alaisen työn tekemisen tapaa tai suoriutumista.

Tulokset

Analyysi osoittaa, että esihenkilöt muotoilevat interventiot usein suhteellisen vähäisiksi merkitykseltään. Kriittinen palaute voidaan upottaa rutiininomaisiin arviointikohtiin, esittää spontaanina havaintona tai sen vakavuutta lievennetään eksplisiittisesti. Näillä käytännöillä pyritään madaltamaan kynnystä ottaa vaikea aihe puheeksi ja ylläpitämään myönteistä vuorovaikutusilmapiiriä. Sisällöllisesti merkittävän asian alustaminen pienenä asiana voi kuitenkin synnyttää vuorovaikutuksellisen dilemman: jos työntekijä omaksuu saman vähättelevän kehyksen, laajempi suoriutumisongelma jää helposti käsittelemättä.

Johtopäätökset

Kasvojen suojaamiseen suuntautuneet käytännöt voivat johtaa siihen, että merkittävä asia esitetään pienenä, jolloin siihen ei tartuta, koska “pikkuasioihin ei kuulu takertua”. Toisaalta vahvasti kehystetty interventio voi näyttäytyä uhkaavana ja vaikeuttaa rakentavaa keskustelua. Tulokset havainnollistavat hienovaraisen puuttumisen paradoksia: käytännöt, joiden tarkoitus on helpottaa kritiikin esittämistä, voivat samanaikaisesti heikentää sen vastaanottoa ja jatkokäsittelyä.

Sovittelijoiden tulkintaa tarkistavat, mut(ta)-alkuiset vuorot: osapuolten toiminnan tulkitseminen ”parhain päin”

Suvi Kaikkonen & Katariina Harjunpää

Tutkimuksen tavoitteet

Rikos- ja riita-asioiden sovittelussa osapuolet käsittelevät asiaansa vapaaehtoisten sovittelijoiden avustuksella. Sovittelijoiden tehtävänä on varmistaa, että osapuolten näkökulmat asiaan pääsevät tasapuolisesti esiin ja tulevat ymmärretyiksi. Tätä tehtävää tasapainotellaan suhteessa tarpeeseen pitää keskustelu institutionaalisten tavoitteiden puitteissa. Keskeinen keino, jolla sovittelijat hoitavat näitä tehtäviä, on osapuolten kantojen sanoittaminen esimerkiksi kiteyttämällä ja tiivistämällä. Työ edellyttää osapuolten puheen valikointia ja tulkitsemista institutionaalisesti relevanteista näkökulmista. Tässä esitelmässä tarkastelemme sovittelijoiden mut(ta)-alkuisia vuoroja, jotka esittävät tulkinnan osapuolen edeltävästä puheesta ja tarjoavat sen osapuolelle itselleen vahvistettavaksi (vrt. formulaatiot ja ymmärrystarjoukset).

Menetelmät

Tutkimuksen aineistona on vuosina 2022–2024 tallennettuja sovittelutapaamisten videotallenteita. Keskitymme 13 suomenkieliseen yhteistapaamiseen, joiden kesto vaihtelee 30 minuutin ja 2,5 tunnin välillä. Analysoimme tulkintaa tarkistavia vuoroja keskustelunanalyyttisesti ja vuorovaikutuslingvistisesti. Tarkastelemme sitä, millaisessa suhteessa mut(ta)-vuorot ovat osapuolten ja sovittelijoiden edeltävään puheeseen, mitä vuorolla saadaan aikaan sekventiaalisessa kontekstissaan ja miten mut(ta)-alkuisuus osallistuu näihin tehtäviin.

Tulokset

Sovittelijoiden mut(ta)-alkuiset tulkitsevat vuorot tuovat uuden näkökulman meneillään olevaan puheenaiheeseen. Uusi näkökulma on adversatiivisessa suhteessa johonkin osapuolen edellä esittämään näkökulmaan, esimerkiksi ”vaikka sanoit x, niin tarkoituksesi/asian kokonaiskuva on kuitenkin y”, jossa mut(ta)-vuoro edustaa suhteen jälkimmäistä osaa. Mut(ta)-vuoron tekemä suhteutustyö asettaa osapuolen puheen linjaan sovittelun institutionaalisten päämäärien kanssa ja tulkitsee usein tämän toimintaa ja kantoja sovittelun agendan näkökulmasta ”parhain päin”. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi suotuisan skenaarion esiin nostamista tai ei-suotuisan poissulkemista.

Johtopäätökset

Mut(ta)-alkuiset vuorot ovat vuorovaikutusresurssi, jolla sovittelijat integroivat osapuolten puheen osaksi sovinnollisuuden agendaa, jossa on relevanttia esittää osapuolet hyvää tarkoittavina ja yhteisymmärrystä hakevina.

Varhaisen puuttumisen ideaali, vaade ja mahdottomuus työpaikkakiusaamista koskevassa uutisoinnissa

Inka Koskela, Krista Keränen & Minttu Myräkkä

Tutkimuksen tavoitteet

Suomalaisessa uutismediassa nousee säännönmukaisesti esiin työpaikoilla tapahtuvia ei-toivottuja ja inhimillisesti katsoen vakavia kiusaamistapauksia. Vaikka työpaikkakiusaaminen on ongelma, johon puuttuminen on lain nojalla säädeltyä, sanktioitua ja työpaikan toimijoita moraalisesti velvoittavaa, eivät tapausten ratkaisupolut ole ongelmattomia. Tässä esityksessä tarkastellaan, millaisena ilmiönä työpaikkakiusaamiseen puuttuminen rakennetaan diskursiivisesti mediateksteissä.

Menetelmät

Aineisto koostuu Ylen ja Helsingin Sanomien vuosina 2017-2025 julkaistuista toimituksellisista mediateksteistä (N=275), joissa käsitellään työpaikkakiusaamista. Tutkimuksen teoreettismetodologisena näkökulmana hyödynnetään kriittistä diskurssianalyysia, jonka kautta kielen, vallan ja ideologian yhteen kietoutumista tarkastellaan työpaikkakiusaamisesta koskevassa uutisoinnissa.

Tulokset

Kiusaamistapausten uutisointia dominoi vahva kulttuurinen ideaali varhaisesta puuttumisesta työpaikalla tapahtuvana ongelmallisen käyttäytymisen hallinnan keinona. Ideaalin sisäänrakennettu logiikkaa on, että työpaikan toimijoilla on ensisijainen vastuu omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, että työpaikkakiusaaminen havaitaan varhain, siihen voidaan reagoida nopeasti puheeksiottamalla ja sovituilla toimenpiteillä niin, että ongelma katoaa. Ideaalin ja tosiasiallisina uutisoitujen tapahtumakulkujen välille rakentuu mediateksteissä kuitenkin kuiluja. Puheeksiottamisen sijasta työpaikan toimijat vaikenevat ja sietävät vaikeitakin olosuhteita, koska eivät uskalla, halua tai voi puuttua. Toiseksi, työpaikan toimijat ovat kyllä voineet puuttua asiaan toistuvasti, mutta mitään ei ole tapahtunut. Kolmanneksi, työpaikat rakennetaan uutisoinnissa kyvyttömiksi ratkaisemaan kiusaamistapauksia sisäisesti, jolloin puuttumisen keinoiksi jää ulkoiset ja sanktioidut hallinnan mekanismit kuten viranomaisselvitykset ja oikeusprosessit.

Johtopäätökset

Mediauutisoinnissa rakentuva puuttumisen diskurssi toimii sekä normatiivisena ihanteena että sen jännitteisyyttä paljastavana mittapuuna, kun eletyksi todellisuudeksi kuvatut tapahtumakulut työpaikkakiusaamistapausten selvittämiksi asettuvat tämän ideaalin epäonnistuneiksi variaatioiksi. Median uutisointi pitää työpaikkakiusaamista näkyvänä ilmiönä julkisessa keskustelussa: se rakentaa jaettua ymmärrystä työpaikkakiusaamiseen puuttumisesta välttämättömänä, mutta samalla vaikeasti toteutettavana työpaikan arjessa.

Työpaikkakiusaaminen ja kiusatun positio työpaikkakiusaamisen hallinnan ohjeistuksissa työpaikoille

Ilkka Asikainen, Elina Weiste, Teija Ahopelto & Henri Nevalainen

Tutkimuksen tavoitteet

Työpaikoille on tarjolla monipuolisesti ohjeistuksia työpaikkakiusaamisen ja epäasiallisen käytöksen hallintaan, sisältäen asiantuntijatahojen laatimia sisältöjä työpaikkojen tueksi. Näillä sisällöillä on suuri potentiaali vaikuttaa ratkaisuihin, joita työpaikoilla tehdään kiusaamistilanteissa. Samalla ne koostavat merkitysrakenteita, joihin tukeutuen kiusaamistapauksia kielellisesti rakennetaan. Kiusaamis-ilmiön ja siihen liittyvän kiusatun position kielellisen rakentumisen tavoilla on vaikutusta siihen, miten työpaikkakiusaamista ilmiönä ymmärretään ja miten siihen pyritään puuttumaan työpaikoilla.

Menetelmät

Aineisto koostuu internetistä vapaasti saatavilla olevista asiantuntijaorganisaatioiden, ammattiliittojen, työterveyshuoltojen ja valvovan viranomaisen työpaikkakiusaamisen hallintaan keskittyvästä oppaasta ja ohjeistuksesta (N=22). Aineistoa analysoidaan Norman Fairclough'n tukeutuen kriittisen diskurssianalyysin näkökulmasta, pyrkien tarkastelemaan näitä näennäisesti 'neutraaleja' ohjeistuksia tietoisena niiden konstruktiivisesta luonteesta.

Tulokset

Analyysi tekee näkyväksi ohjeistusten kiusaamistilanteita määrittävät diskurssit sekä niissä kiusatulle rakentuvat subjektipositiot. Hallitseva juridis-diagnostinen diskurssi tuottaa ilmiön yksiselitteisenä ja selvästi tunnistettavana. Diskurssi ilmenee vahvasti esimerkiksi, kun kiusaamiselle julistetaan nollatoleranssi, siitä tarjotaan täsmällisiä määritelmiä tai se esitetään itsestään selvänä toimenpiteiden kohteena. Vastadiskurssissa ilmiö määrittyy monitulkintaisena, kiusatulle itselleenkin hankalana tunnistaa ja työpaikalla 'visaisena' ratkaista. Kiusatulle määrittyvien positioiden tarkastelu tekee näkyväksi niitä vastuita ja velvoitteita, joita kiusattuun kohdistuu kiusaamisen hallintaan tähtäävissä prosesseissa.

Johtopäätökset

Hallitsevan juridis-diagnostisen diskurssin hegemonisuus kertoo työpaikkojen kiusaamistapausten voimakkaasta kehystymisestä juridisluonteisiksi kysymyksiksi. Vastadiskurssi kuitenkin tekee näkyväksi tarpeen määrittää kiusaamistapauksia vaihtoehtoisista näkökulmista. Havaitut diskurssit ja niihin liittyvät kiusatun positiot auttavat hahmottamaan kiusaamistapausten kulttuurisia jäsennystapoja sekä käsittelemään kiusaamisen hallintaan tähtäävien ohjeistusten ongelmatiikkaa.

S3: Oppimisen johtaminen ja johtajien oppiminen muuttuvassa työelämässä

to 5.11. klo 16.15–17.45
A3, 2. krs.

Puheenjohtajat: Päivi Hökkä & Soila Lemmetty

Symposiumin kuvaus:

Tämän symposiumin tavoitteena on tarkastella oppimisen johtamista ajassa, jossa työ, osaaminen ja organisaatioiden toimintaympäristöt muuttuvat nopeasti. Symposium kokoaa yhteen tutkijoita ja työelämän kehittäjiä keskustelemaan siitä, mitä oppiminen on nykyajan työelämässä, miten johtajuutta tulisi kouluttaa, millaisilla käytännöillä varmistetaan henkilöstön kestävä oppiminen työssä ja miten oppimista pitäisi johtaa kompleksisissa muutoksissa.

Symposiumin tavoitteena on tuottaa monitieteistä ymmärrystä oppimisen johtamisesta sekä jakaa tutkimukseen ja käytännön kokemukseen perustuvia näkökulmia. Keskustelu tarjoaa konkreettisia suuntaviivoja johtajuuskoulutusten kehittämiseksi ja henkilöstön oppimista tukevien johtamiskäytäntöjen vahvistamiseksi.

Oppiminen työn ytimessä – johtamisen uusi tehtävä

Heta Rintala, Kristiina Räihä & Katja Vähäsantanen

Työssä oppiminen painottuu yhä enemmän informaaliin oppimiseen, kuten vertaisoppimiseen ja tekoälyn kanssa syntyviin oivalluksiin – miten tällaista oppimista voidaan johtaa työssä? Vaikka oppimisen johtamista pidetään esihenkilöiden keskeisenä keinona tukea työntekijöiden osaamisen kehittymistä ja hyvinvointia sekä yritysten kilpailukykyä, se toteutuu arjessa harvoin systemaattisesti ja perustuu usein hiljaiseen tietoon suunnitelmallisten käytäntöjen sijaan. Yritykset tarvitsevatkin kokonaisvaltaisempaa tietoa oppimisen johtamisen tilasta ja käytännöistä toimintansa kehittämisen tueksi. Esityksessä jäsennämme työssä oppimisen johtamista kolmen ulottuvuuden kautta: oppimisen suuntaaminen, oppimista edistävän ilmapiirin rakentaminen sekä oppimisen tukeminen. Kuvaamme, miten oppimisen johtamista voidaan tutkia ja edistää sekä esihenkilöiden että työntekijöiden näkökulmista. Kaksisuuntaisen tarkastelun pohjalta voidaan tunnistaa yhteisesti koettuja oppimisen johtamisen karikkoja ja vahvuuksia. Kun esihenkilöiden ja työntekijöiden näkökulmista tunnistetaan kehittämistä vaativia katvealueita, ne voidaan tehdä näkyviksi ja käsitellä yhteisinä kehittämiskohteina yrityksissä. Oppimisen johtaminen kiinnittyy vahvasti nykyhetkeen ja työn käytäntöihin. Esityksemme kannustaa kuitenkin myös tulevaisuuteen suuntautuvaan johtamiseen, jossa tulevaisuuden osaamistarpeita ja oppimisen uusia mahdollisuuksia tarkastellaan ja suunnitellaan yhdessä työyhteisöissä.

Esihenkilöiden käsityksiä oppimisen johtamisesta työssä

Sara Keronen

Työssä oppimisen merkitys henkilöstön osaamisen kehittämiselle, mutta myös motivoitumiselle työssä on keskeistä. Asiantuntijatyön kontekstissa vastuu oppimisesta on osaltaan henkilöstöllä itsellään, mutta esihenkilöitä tarvitaan yhä tukemaan yksilöitä ja ryhmiä arjen oppimistilanteissa ja –prosesseissa. Oppimisen tukemisessa esihenkilöt toimivat valmentajina auttaen työntekijöitä kehittämään itseään niin, että työssä suoriutuminen paranee. Esihenkilöillä ei kuitenkaan välttämättä ole tarpeeksi ymmärrystä siitä, miten tukea aikuisten itseohjautuvuuteen pohjautuvia oppimisprosesseja. Esihenkilöt voivat kokea haasteena omaksua uuden roolin oppimisen tukijana. Tässä esityksessä tarkastellaan mitä oppimisen johtamisella tarkoitetaan ja millä tavalla teknologia- ja sairaalaorganisaatioissa esihenkilötyössä toimivat käsittävät oppimisen johtamisen omassa työkontekstissaan. Fenomenografisen analyysin myötä esihenkilöiden kirjoittamista päiväkirjoista (n = 29) ja yksilöhaastatteluista (n = 17) muodostui neljä oppimisen johtamista kuvaavaa käsityskategoriaa, jotka yhdessä muodostavat loogisen hierarkian kuvaten oppimisen johtamisen kokonaisuutta. Tulosten mukaan esihenkilöt kuvasivat molemmissa organisaatioissa oppimisen johtamista toiminnallisesta näkökulmasta, joka kohdistuu yksilöiden motivaation ja

organisaation tavoitteiden havaitsemiseen ja vahvistamiseen, henkilöstön tukemiseen oppimistilanteiden hyödyntämisessä, vuorovaikutustilanteiden mahdollistamiseen ja yhteisöllisen oppimisen tukemiseen sekä esimerkkinä toimimiseen. Tulosten perusteella oppimisen johtaminen toteutuu arjen työtilanteissa ja edellyttää esihenkilöiltä läsnäoloa ja osallistumista työntekijöiden arkeen. Esitys luo ymmärrystä siihen, miten työpaikkoja voidaan kehittää pedagogisesti tarkoituksenmukaisiksi ympäristöiksi tukemaan henkilöstön oppimista ja osaamisen kehittämistä. Lisäksi ymmärrys esihenkilöiden oppimisen johtamisen käytännöistä työn arjessa antaa tärkeää tietoa hyödynnettäväksi esihenkilöiden koulutuksissa.

Oppimisen johtaminen kompleksisissa siirtymissä – design-perustainen tutkimus kiertotalouskontekstissa

Eetu Lehmusvaara, Joel Stenroos, Leena Aarikka-Stenroos & Päivi Hökkä

Kiertotaloussiirtymä edellyttää organisaatioilta samanaikaisia muutoksia liiketoimintamalleissa, arvoketjuissa ja yhteistyösuhteissa, mikä tekee siitä poikkeuksellisen kompleksisen oppimishaasteen. Muutos koskee koko toimintalogiikkaa ja edellyttää jatkuvaa uudelleentulkintaa, epävarmuuden sietoa ja toimimista keskeneräisen tiedon varassa. Tämä haastaa johtamista. Perinteiset osaamisen kehittämisen mallit eivät riitä, vaan tarvitaan kykyä johtaa oppimista arjen työssä ja systeemisten jännitteiden keskellä. Tässä esityksessä tarkastelemme kiertotaloussiirtymään liittyviä oppimisen haasteita design-perustaisen tutkimusotteen kautta. Empiirinen aineisto koostuu ylimmänjohdon haastatteluista, joissa hyödynnettiin visuaalisia ja design-perustaisia menetelmiä systeemisten muutosten jäsentämiseksi. Tulokset osoittavat, että johtajat tunnistavat rajojen ylittämisen, yhteistyön ja yhdessä tapahtuvan oppimisen keskeiseksi kiertotaloussiirtymässä, mutta jäsentävät oppimisen johtamista edelleen pääosin perinteisesti formaalien koulutusten ja rekrytointien kautta. Tutkimus tekee näkyväksi oppimisen johtamiseen liittyvän jännitteisen dynamiikan kompleksisissa systeemeissä, erityisesti sen, miten systeemitason muutostarpeet ja arjen oppimiskäytännöt jäävät helposti eriytyneiksi. Lisäksi tutkimus tarkastelee miten design-perustaiset, visuaaliset ja osallistavat menetelmät voivat toimia välineinä tämän kompleksisuuden jäsentämisessä, yhteisen merkityksenannon rakentamisessa ja toimijuuden vahvistamisessa.

Työhyvinvoinnin johtamisen rakentuminen johtamiskoulutuksissa

Pinja Ryky

Työhyvinvoinnin johtaminen on keskeinen osa nykyaikaista esihenkilö- ja johtamistyötä. Johtamiskoulutuksella on tärkeä rooli siinä, miten työhyvinvointia ymmärretään, millaisina ongelmina se jäsentyy ja millaisia ratkaisuja siihen tarjotaan. Esityksessä tarkastellaan, miten työhyvinvointi rakentuu suomalaisessa johtamiskoulutuksessa aikuiskoulutuksen kontekstissa.

Esitys perustuu väitöskirjatutkimukseen, jossa analysoitiin laadullisesti johtamisen erikoisammattitutkintoa (JYEAT). Teoreettisena taustana hyödynnetään ongelmien systeemisyyden näkökulmaa sekä kehittävän työntutkimuksen ja ekspansiivisen oppimisen viitekehystä. Näiden avulla tarkastellaan, miten työhyvinvointia koskevat haasteet määrittyvät ja millaisia ratkaisuja koulutuksessa painotetaan. Tulokset osoittavat, että vaikka työhyvinvointi tunnistetaan ilmiönä monitasoiseksi, opetuksessa korostuvat usein yksilötason ratkaisut. Työhyvinvointiin liittyvät haasteet jäsennetään pitkälti yksilön psykologisina kysymyksinä, joita pyritään ratkaisemaan esimerkiksi resilienssin ja itsensä johtamisen keinoin. Tämä havainto on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jossa on tunnistettu työelämän ilmiöiden psykologisoitumisen, medikalisaation ja yksilövastuun korostumista. Tässä kehityskulussa työn rakenteelliset ja organisatoriset tekijät jäävät vähemmälle huomiolle. Tutkimuksen

kehittämisintervention lähestymistapa toi esiin tarpeen yhdistää yksilön tukeminen ja työyhteisön yhteinen kehittäminen. Tämä avaa mahdollisuuksia tarkastella työhyvinvointia laajemmin työn organisoinnin, johtamiskäytäntöjen ja yhteistyön näkökulmista. Esitys tuo lisätietoa siitä, miksi työhyvinvointi-interventioiden vaikuttavuus jää usein rajalliseksi, ja nostaa esiin yhteiskehittämisen keskeisenä lähestymistapana tämän haasteen ratkaisemiseksi.

S4: Mitä fysiologinen data kertoo meistä? Työn ja hyvinvoinnin tarkastelua kehon signaalien kautta

pe 6.11. klo 9.00–10.30
Juhlasali, 2.krs

Puheenjohtajat: Reetta Oksa & Kaisa Pekkala

Symposiumin kuvaus:

Nykyinen työelämä on yhä intensiivisempää, ajasta ja paikasta riippumatonta sekä kognitiivisesti kuormittavaa. Samanaikaisesti kiinnostus oman hyvinvoinnin tarkkailuun ja itsensä mittaamiseen on yleistynyt, ja yhä useammat ihmiset seuraavat kehon toimintoja osana arkea. Perinteiset työhyvinvoinnin mittarit, kuten kyselyt ja itsearvioinnit, tavoittavat tätä kokonaisuutta kuitenkin vain osittain. Tässä symposiumissa tarkastellaan nykytyöelämää ja siihen liittyvää kuormitusta fysiologisen datan näkökulmasta sekä erikseen laajempaa itsensä mittaamisen ilmiötä osana arjen hyvinvoinnin seurantaa. Esityksissä pohditaan, mitä kehon signaalit kertovat työn kuormituksesta, palautumisesta ja työn rytmistä sekä siitä, miten fysiologinen itseseuranta voi tukea yksilöiden ymmärrystä omasta hyvinvoinnistaan arjen tasolla.

Symposium esittelee esimerkkejä puettavan teknologian ja itseseurannan hyödyntämisestä **sekä** sydämen sykevälivaihteluun perustuvasta mittaamisesta. Huomio kohdistuu siihen, miten fysiologinen mittaus voi täydentää subjektiivista kokemustietoa ja tukea yksilöiden ymmärrystä omasta hyvinvoinnistaan. Esityksissä keskustellaan myös fysiologisen mittaamisen mahdollisuuksista edistää kestävämpää ja inhimillisempää työelämää sekä täydentää subjektiivisista kokemuksista kerättyjä tutkimusaineistoja.

Psykofysiologinen data työn tutkimuksen ja reflektoinnin välineenä

Jussi Okkonen

Tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät

Sykevaihtelu (HRV) on laajalti tunnustettu luotettavaksi fysiologiseksi mittariksi stressin arvioinnissa sen vahvan yhteyden vuoksi autonomiseen hermostoon. HRV:tä on käytetty luokittelemaan stressiä tasoihin (esim. ei stressiä, matala, kohtalainen, korkea) hetkellisesti tai sen avulla voi tarkastella työpäivän aikaista kuormituksen kumuloitumista ja palautumista. Se on tehokas sekä kontrolloiduissa laboratorioympäristöissä että todellisissa ympäristöissä, kuten työpaikoilla ja arjessa. Tämän menetelmätarkastelun tavoitteena on tuoda esille jatkuvan mittaamisen ja subjektiivisen post hoc –mittaamisen perustavaa eroa työelämän tutkimuksessa ja interventioiden kehittämisessä sekä pohtia datatriangulaation mahdollisuuksia.

Työelämän tutkimus on tyypillisesti monimenetelmäistä ja sen tavoitteena on usein uuden tiedon tuottamisen lisäksi mahdollistaa osallistujien oman toiminnan reflektoiminen ja mahdollisesti omien tapojen tai käytänteiden muuttaminen. Tyypillisissä tutkimusasetelmissa dataa kerätään useiden erilaisten menetelmien hyödyntämiseksi ja multimodaalisesti, kuten kyselylomakkeilla, haastatteluilla tai suorilla ja epäsuorilla mittauksilla. Työn sisältöön ja luonteeseen on lähes mahdotonta päästä kiinni ulkopuolelta tai ainakin sen operationalisointi edellyttää laadullista lähestymistä. Työn sujuvuuteen tai varsinaiseen työn suorittamiseen voidaan kehittää subjektiivisia mittareita, joihin kerätään dataa ennalta määritellyissä pisteissä suorituksen aikana tai sen jälkeen. Näiden skaala on valtava ja ne voivat koskea laajasti työtä tai sitten niillä voidaan syventyä yksittäiseen ilmiöön. Perusongelmana on säilynyt se, että subjektiivinen mittaus on aina jossain määrin häiritsevää ja ylimääräinen tehtävä mittauskohteelle. Psykofysiologisten mittalaitteiden esiinmarssi viimeisen kahden kymmenen vuoden aikana ja puettavien laitteiden muuttuminen arjen välineiksi on mahdollistanut myös jatkuvan datan keräämisen taustalla aiheuttamatta erityistä häiriötä tutkimuksen osallistujalle.

Keskeiset tulokset ja johtopäätökset

Havainnot monimenetelmällisestä lähestymisestä liittyvät jakoon datan suhteen, so. subjektiivinen vs. objektiivinen, eri datalähteiden yhdistelyyn ja hyödyntämiseen, sekä tutkimus- ja kehittämisintentioiden mielekkääseen yhteensovittamiseen. Tutkimuskirjallisuudessa viitataan subjektiivisten mittareiden osalta usein kokemus- tai raportointiharhaan. Tämän ajatellaan liittyvän siihen, että ihmisen rajallinen muistikapasiteetti ei mahdollista kaikkien tapahtumien rekonstruointia raportointivaiheessa. Myös henkilökohtaiset erot vaikuttavat siihen millaiset asiat koetaan tai muistetaan esimerkiksi haastattelussa merkityksellisesti. Jatkuva mittaaminen tarjoaa vähintään osittaisen ratkaisun. Sopivalla instrumentoinnilla ja tehtävälokeilla voidaan sisältöä ja tapahtumia tarkastella varsin tarkasti. Kyseinen data voi toimia myös syötteenä haastatteluun ja se mahdollistaa tarkemman tehtävien ja suorituksen reflektoinnin.

Työn kuormituksen monet ulottuvuudet menetelmänäkökulmasta

Roosa Heikkiniemi, Reetta Oksa & Kaisa Pekkala

Tutkimuksen tavoitteet

Nykytyöelämä on yhä enenevissä määrin nopeatempoista ja tietointensiivistä, mikä asettaa työntekijöille uusia kuormitushaasteita. Aiemmissa tutkimuksissa työn kuormittavuutta on tarkasteltu pääasiassa subjektiivisten kyselymittareiden avulla, jättäen todelliset fysiologiaan vaikuttavat kuormitustekijät osin avoimeksi. Tässä esityksessä tarkastellaan fysiologista mittausaineistoa ja päivän aikana kerättyä kyselyaineistoa ja pohditaan aineistojen yhdistämisen haasteita sekä mahdollisuuksia.

Menetelmät

Tutkimukseen osallistui 73 henkilöä. Aineistot kerättiin tavallisen työviikon aikana. Sykevälivaihtelu toimii tutkimuksessa fysiologisena työpäivän stressitason ja kuormittavuuden mittarina. Subjektiivinen kokemus on mitattu kyselyaineistoissa itsearvioituna vireystasona.

Keskeiset tulokset ja johtopäätökset

Alustavien analyysien perusteella subjektiivisen kokemuksen ja päivätasolla mitatun fysiologisen tilan välinen suhde on monitahoinen ja useista tekijöistä rakentuvana. Havainnot viittaavat siihen, että kuormitukseen liittyviä ilmiöitä voidaan hahmottaa eri tasoilla, eikä niiden välinen yhteys ole yksiselitteinen. Aineistojen yhdistelemiseen haasteen toi fysiologisten ja subjektiivisten

muuttujien eri ajalliset resoluutiot, mikä tuli ottaa huomioon yhteyden tarkastelussa. Tulokset korostavat tarvetta monimenetelmälliselle tarkastelulle sekä ilmiön ajallisen, kontekstuaalisen ja yksiöllisen luonteen huomioimiselle.

Esiintymistilanteet asiantuntijatyössä – mitä fysiologinen data paljastaa kuormituksesta

Kaisa Pekkala, Roosa Heikkiniemi & Reetta Oksa

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä viestinnällisen työn kuormittavuudesta asiantuntijatyössä. Asiantuntijoiden työhön sisältyy yhä enemmän tilanteita, joissa työntekijät ovat esillä ja ohjaavat vuorovaikutusta. Asiantuntijapuheenvuorojen pitäminen, kouluttaminen ja ryhmien fasilitointi, sekä kasvokkain että digitaalisilla alustoilla, ovat muodostuneet keskeiseksi osaksi monen asiantuntijan työnkuvaa. Tämä tutkimus tarkastelee esiintymiseen liittyvää kuormitusta asiantuntijoiden arjessa ja tuo uuden näkökulman siihen, miten esiintymistilanteet näkyvät työntekijöiden fysiologisessa mittausdatassa.

Menetelmät

Tutkimukseen osallistui 73 asiantuntijatyötä tekevää henkilöä kolmesta Suomessa toimivasta organisaatiosta. Tutkittavat raportoivat esiintymistilanteista päivittäisissä kyselyissä. Tutkittavien fysiologista kuormitusta mitattiin sydämen sykevälivaihtelun (HRV) avulla. Mallinnus toteutettiin lineaarisella sekamallilla hyödyntäen R-studio kehitysympäristöä.
Keskeiset tulokset: Tutkimuksen alustavissa tuloksissa käy ilmi, että esiintymistilanteiden määrän lisääntyminen suhteessa henkilön normaaliin työpäivään on yhteydessä korkeampaan fysiologiseen kuormittumiseen.

Johtopäätökset

Viestinnällinen työ, etenkin sellaiset tilanteet, joissa työntekijät ovat esillä ja ohjaavat vuorovaikutusta voivat lisätä työn kuormittavuutta. Tutkimuksen tulokset syventävät ymmärrystä viestinnällisen työn kuormituksesta osana tämän päivän asiantuntijatyötä. Lisäksi se tarjoaa uusia empiirisiä näkökulmia esiintymistilanteiden fysiologisista vaikutuksista, todellisessa työelämän kontekstissa.

Puettavan teknologian käytön yhteys psyykkiseen hyvinvointiin

Tiia Määttä

Tutkimuksen tavoitteet

Oman hyvinvoinnin ja terveyden seuranta on teknologian kehittymisen myötä yhä helpommin toteutettavissa puettavan teknologian avulla. Aktiivisuusrannekkeet, älykellot ja älysormukset ovat esimerkkejä puettavasta teknologiasta, joiden avulla käyttäjä voi mitata hyvinvointiaan ja terveyttään kuvaavia parametreja. Puettavan teknologian on esitetty lisäävän käyttäjän motivaatiota ja ohjaavan tämän käyttäytymistä kohti aktiivisempaa ja terveellisempää elämäntapaa. Toisaalta jatkuva itsensä mittaaminen ja tulosten seuraaminen voivat myös lisätä muun muassa stressiä, kielteisiä tunnetiloja ja pakonomaista käyttäytymistä. Puettavien teknologioiden käyttö on yleistynyt nopeasti, mutta tutkimus niiden yhteydestä psyykkiseen

hyvinvointiin on vielä rajallista ja osin ristiriitaista. Tämän sosiaalipsykologisen tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten puettavan teknologian käyttö on yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin. Lisäksi tarkasteltiin, miten teknologian käytössä mahdollistuvat psykologiset perustarpeet vaikuttavat tähän yhteyteen.

Menetelmät

Vastaajat (N = 1541) olivat 18–75-vuotiaita suomalaisia. Tutkimuksen analyysimenetelmänä oli robusti lineaarinen regressio ja moderaatioanalyysi. Analyysien taustamuuttujina oli mukana ikä ja sukupuoli.

Tulokset

Tulosten perusteella puettavan teknologian käytöllä ja psyykkisen hyvinvoinnin välillä ei havaittu tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Taustamuuttujista ainoastaan ikä oli tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin. Moderaatioanalyyseissä autonomian tarpeen täyttyminen oli tilastollisesti merkitsevästi ja kykenevyyden tarpeen täyttyminen tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä puettavan teknologian käytön ja psyykkisen hyvinvoinnin väliseen yhteyteen. Yhteenkuuluvuuden tarpeen osalta tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ei havaittu. Taustamuuttujien yhteydet säilyivät samansuuntaisina myös moderaatiomalleissa.

Johtopäätökset

Tulosten mukaan puettavan teknologian käyttö on yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin vain, jos teknologian käyttö täyttää autonomian ja kykenevyyden tarpeita. Tutkimus tuotti uutta tietoa tarkastelemalla puettavan teknologian ja psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä psykologisten perustarpeiden teorian viitekehyksessä.

S5: Henkilöstön työhyvinvointia ja hoidon laatua tukeva johtaminen, tiimit ja työn organisointi ikääntyneiden palveluissa

pe 6.11. klo 9.00–10.30
A3, 2. krs.

Puheenjohtajat: Antero Olakivi & Timo Sinervo

Symposiumin kuvaus:

Ikääntyneiden palveluissa kasvava henkilöstökuormitus ja hoidon laatuongelmat edellyttävät johtamisen, tiimityön ja työn organisoinnin uudistamista niin, että sekä henkilöstö että asiakkaat voivat hyvin. Symposium tarkastelee kotihoidon ja ympärivuorokautisen hoidon organisointimalleja, tiimityötä ja johtamista sekä niiden yhteyksiä työhyvinvointiin ja hoidon laatuun. Lisäksi esitykset käsittelevät eri ikä- ja uravaiheissa olevien hoitajien työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Symposium perustuu Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Helsingin yliopiston toteuttamaan ja Työsuojelurahaston rahoittamaan yhteishankkeeseen. Puheenvuorot esittelevät hankkeen taustaa ja tuloksia sekä tutkimukseen pohjautuvia käytäntöjä, jotka tukevat sekä hoidon laatua että henkilöstön hyvinvointia. Hoidon laatua ja henkilöstön työhyvinvointia tarkastellaan

symposiumissa yhteen kietoutuvina ilmiöinä.

Työn organisointi, yhteistyö ja autonomia kotihoidossa

Henrika Karhulahti-Nordström, Salla Ruotsalainen, Vilhelmiina Lehto-Niskala & Timo Sinervo

Tutkimuksen tavoitteet

Kotihoidon asiakkaat ovat yhä monisairaampia ja heidän palvelutarpeensa on kasvanut, mikä on heijastunut myös hoitajien työhyvinvointiin. Kotihoidon työntekijöiden kuormitusta lisäävinä tekijöinä on tunnistettu muun muassa työn organisointiin liittyvät haasteet. Työhyvinvointia tukevina tekijöinä on puolestaan tunnistettu itseohjautuvat toimintatavat sekä työhön liittyvä autonomia. Kotihoidossa on aiemmin kehitetty itseohjautuvia tiimejä työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi, mutta kyseisen toimintamallin laajamittainen käyttöönotto Suomessa on jäänyt vähäiseksi. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kotihoidon henkilöstön ja esihenkilöiden kokemuksia työn organisoinnista, yhteistyöstä ja autonomiasta

Menetelmät

Laadullinen aineisto, joka koostui kotihoidon henkilöstölle suunnatuista puolistrukturoiduista haastatteluista. Haastatteluita tehtiin 27, ja ne toteutettiin yksilö- tai ryhmähaastatteluina. Haastatteluihin osallistui 64 työntekijää (esihenkilöitä, sairaanhoitajia, lähihoitajia ja työnjärjestelijöitä).

Keskeiset tulokset

Kaikki ammattiryhmät nostivat esiin yhteistyöhön merkittävästi vaikuttavana tekijänä hoitajien ja työnjärjestelijöiden puutteellisen ymmärryksen toistensa työtehtävistä. Ymmärryksen puute johtui muun muassa hoitajien rajallisesta autonomiasta, työn ennakoimattomuudesta sekä liian tiukoista aikatauluista. Lisäksi henkilöstöresurssien riittämättömyys ja sijaisten toiminta kuormittivat henkilöstöä kaikissa työn organisoinnin malleissa. Hoitajien työtyytyväisyys näkyi erityisesti työn organisoinnin mallissa, jossa hoitajat suunnittelivat asiakasreitit tiimissä yhteistyössä työnjärjestelijän kanssa.

Lähihoitajat kokivat autonomian työssään pääosin vähäiseksi, vaikka myös kokemuksia riittävästä autonomiasta tuotiin esiin. Käytännössä sekä lähi- että sairaanhoitajien vaikutusmahdollisuudet painottuivat kuitenkin pääasiassa asiakkaiden hoitoa koskeviin asioihin. Osa esihenkilöistä puolestaan koki, että työntekijöillä on työssään vaikutusmahdollisuuksia, ja he toivoivat työntekijöiltä enemmän itseohjautuvuutta.

Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen perusteella kotihoidon eri ammattiryhmien välistä ymmärrystä toistensa työtehtävistä sekä sijaisiin liittyvää toimintaa on tarpeen kehittää. Tutkimus vahvistaa aiempia tuloksia siitä, että hoitajien työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet ja autonomia tukevat työhyvinvointia. Toisaalta tutkimus tuo esiin myös eri ammattiryhmien välisiä ristiriitaisia käsityksiä itseohjautuvuudesta ja autonomiasta.

Hoidon laatua, psyykkistä kuormitusta ja organisaatioon sitoutumista selittävät tekijät vanhusten hoivakodeissa

Timo Sinervo, Salla Ruotsalainen, Visa Väisänen, Jimmy Detraux & Antero Olakivi

Tutkimuksen tavoitteet

Uusien hyvinvointialueiden taloustilanne on ollut erittäin haastava. Taloustilanteen ja alentuneiden henkilöstömitoitusten vuoksi henkilöstömäärä on vähentynyt ympärivuorokautisissa asumispalveluissa. Henkilöstömäärällä tiedetään olevan yhteys hoidon laatuun, mutta erilaiset henkilöstön hyvinvointiin liittyvät tekijät, kuten johtaminen, työn hallinta, organisaatioon sitoutuminen ja stressi voivat olla yhtä merkittäviä tai merkittävämpiä tekijöitä. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät ovat yhteydessä stressiin ja hoidon laatuun hoivakodeissa. Lisäksi vertaillaan yksityisiä ja julkisia yksiköitä. Teoreettisena viitekehyksenä käytetään työn vaatimukset-resurssit -mallia, vaikka se ei suoraan ole kehitetty työsuorituksen tai hoidon laadun selittämiseen.

Menetelmät

Tutkimus toteutettiin yhdistämällä henkilöstökyselyyn henkilöstömitoitusta ja asiakkaiden kuntoisuutta sekä kliinistä laatua kuvaavat tiedot (RAI, casemix-indeksi, kliiniset laatumittarit). Tutkimukseen osallistui yhteensä 83 työyksikköä. Henkilöstökyselyyn vastasi 495 lähihoitajaa, sairaanhoitajaa ja hoiva-avustajaa. Selitettävät muuttujat olivat psyykkinen hyvinvointi (mental health inventory), hoidon koettu (työntekijöiden kokemus) ja kliininen laatu (RAI) sekä organisaatioon sitoutuminen. Työn vaatimukset olivat kiire ja eettinen kuormitus. Resurssitekijöitä olivat työn itsenäisyys, kykyjen käyttö, transformationaalinen johtaminen, oikeudenmukainen johtaminen ja vuorovaikutuksen turvallisuus (team climate). Tutkimus analysoitiin lineaarisen regressiomallin avulla.

Keskeiset tulokset

Alustavat tulokset osoittivat, että organisaatioon sitoutumista, psyykkistä kuormittumista ja koettua laatua selittivät pitkälti saman tekijät: kykyjen käyttö, vuorovaikutuksen turvallisuus ja johtamisen oikeudenmukaisuus. Lisäksi itsenäisyys selitti organisaatioon sitoutumista ja kiire hoidon laatua. (Tulokset tarkentuvat myöhemmin, kun kliininen laatu sekä henkilöstömitoitus lisätään analyyseihin.)

Johtopäätökset

Tulokset osoittivat, että tiimityö ja johtaminen sekä työn organisointi niin, että työntekijät voivat käyttää osaamistaan, selittävät niin henkilöstön hyvinvointia kuin hoidon laatuakin. Yllättäen kiire ei selittänyt henkilöstön hyvinvointia, mutta kylläkin laatua.

Tiimityön ja johtamistyylien yhteys eri-ikäisten hoitajien työhyvinvointiin

Antero Olakivi, Visa Väisänen, Henrika Karhulahti-Nordström, Salla Ruotsalainen, Vilhelmiina Lehto-Niskala & Timo Sinervo

Tutkimuksen tavoitteet

Väestön ikääntyessä ammattitaitoisten hoivatyöntekijöiden tarve iäkkäimpien palveluissa tulee kasvamaan. Vaikka hoivatyö ikääntyneiden palveluissa on merkityksellistä, se on usein myös fyysisesti kuormittavaa ja emotionaalisesti raskasta. Huomattava osa suomalaisista vanhushoivatyöntekijöistä on ilmaissut aikomuksen lähteä nykyisestä tehtävästään. Useat tutkimukset ovat liittäneet työnvaihtoaikeet paitsi työn psykofyysiseen kuormittavuuteen myös puutteisiin esihenkilötyössä, johtamisessa ja laajemmissa organisatorisissa käytännöissä.

Samaan aikaan useat toimijat ikääntyneiden palveluissa ovat peräänkuuluttaneet tarkempaa analyysia tekijöistä, jotka muovaavat eri-ikäisten työntekijöiden hyvinvointia. Kertyvä tutkimusnäyttö viittaa siihen, että nuorempien ja/tai uran alkuvaiheessa olevien vanhushoivatyöntekijöiden tarpeet ja odotukset poikkeavat voimakkaasti uran keskivaiheessa olevien ja vanhuseläkeikää lähestyvien vanhushoivatyöntekijöiden tarpeista ja odotuksista. Tämä tutkimus tarjoaa analyysin siitä, miten psykososiaaliset, johtamiseen liittyvät ja organisatoriset työympäristötekijät – mukaan lukien tiimityö ja johtamistyylit – ovat yhteydessä vanhushoivatyöntekijöiden hyvinvointiin ja työnvaihtoaikeisiin eri ikä- ja sukupolviryhmissä Suomessa.

Menetelmät

Poikkileikkauskysely lähetettiin henkilöstölle 85 kotihoidon yksikössä ja 105 ympärivuorokautisen hoivan yksikössä Suomessa vuosina 2024–2025. Tutkimusaineisto rajattiin lähi- ja sairaanhoitajiin (N = 710). Selitettävinä muuttujina olivat työtyytyväisyys, stressi ja työpaikan vaihtoaikeet.

Selittävinä tekijöinä olivat transformationaalinen johtaminen, vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus, tiimin autonomia, tiimin pysyvyys, työn hallinta, vuorovaikutuksen turvallisuus sekä sosiaalinen tuki. Ikä/sukupolvi toimi analyyseissa moderaattorina. Kukin moderaatio mallinnettiin erikseen. Mallinnuksissa vakioitiin sukupuoli, äidinkieli, työnantajan sektori sekä muut olennaiset kovariaatit.

Keskeiset tulokset

Tulokset osoittavat, miten ikä/sukupolvi moderoi selitettävien ja selittävien tekijöiden välisiä yhteyksiä.

Johtopäätökset

Tutkimuksella on kaksi kontribuutiota. Ensinnäkin se tuottaa uutta empiiristä näyttöä siitä, miten psykososiaaliset, johtamiseen liittyvät ja organisatoriset työympäristötekijät – mukaan lukien tiimityö ja johtamistyylit – muovaavat vanhushoivatyöntekijöiden hyvinvointia ja työnvaihtoaikeita Suomessa. Toiseksi tulokset tarjoavat näkökulmia järjestelmätason kehittämiseen nostamalla esiin mahdollisen tarpeen ikäsensitiivisille johtamisen ja työn organisoinnin käytännöille ikääntyneiden palveluissa.

Mitkä työn organisoinnin tekijät liittyvät työntekijöiden arvioimaan hoidon laatuun kotihoidossa? – monimenetelmätutkimus

Salla Ruotsalainen, Henrika Karhulahti-Nordström, Vilhelmiina Lehto-Niskala & Timo Sinervo

Tutkimuksen tavoitteet

Alati lisääntyvän ikääntyvän väestön ja palvelutarpeiden vuoksi tehostamistoimia ja henkilöstön hyvinvointia ja saatavuutta lisääviä keinoja tarvitaan kotihoitoon. Tehokkuutta on yritetty nostaa esimerkiksi toiminnanohjausjärjestelmien ja muiden teknologisten laitteiden avulla. Toisaalta on kehitetty itsenäisen tiimityön mallia erityisesti hoidon laadun, mutta myös työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta. Näiden kahden työn organisoinnin suunnan on kuitenkin ajateltu olevan osin ristiriidassa keskenään. Tässä tutkimuksessa tutkittiin, mitkä työn organisoinnin tekijät ovat yhteydessä työntekijöiden arvioimaan hoidon laatuun ja mitä näkemyksiä työntekijöillä oli työn organisoinnista hoidon laatuun liittyen.

Menetelmät

Monimenetelmätutkimus, jossa toteutettiin kysely (N=234) sekä ryhmähaastattelut (N=22) kotihoidon lähihoitajille. Vastemuuttujaksi valittiin itsearvioitu hoidon laatu (viisi muuttujaa). Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen aineisto analysoitiin erikseen ja lopuksi tulokset integroitiin.

Keskeiset tulokset

Toiminnanohjausjärjestelmän käyttö oli yhteydessä heikommaksi arvioituun hoidon laatuun. Toisaalta, jos järjestelmä mahdollisti asiakaslistojen muokkauksen äkillisissä muutostilanteissa, laatu koettiin parempana. Hoitajat muokkasivatkin listoja itse huomioidakseen asiakaslähtöisyyden paremmin. Myös tiimityö (vuorovaikutuksen turvallisuus) oli yhteydessä parempaan laatuun. Ne, jotka kokivat digitaalisten laitteiden parantaneen vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa, arvioivat hoidon laadun paremmaksi. Haastatteluiden perustella asiakkaiden tunteminen paransi hoidon laatua ja sijaisten käyttö heikensi sitä. Asiakaskäyntien kirjaamisen asiakkaan luona koettiin häiritsevän vuorovaikutusta ja näin heikentävän hoidon laatua. Hoidon laatuun vaikuttivat myös asiakkaiden vaihtuvat tilanteet, jotka saattoivat aiheuttaa myöhästymisiä ja näin kiirettä.

Johtopäätökset

Toiminnanohjausjärjestelmän käyttöön tarvitaan joustoa, vaikkakin se koettiin tärkeäksi työvälineeksi kirjaamisen ja muistin tuen suhteen. Hoidon jatkuvuuteen tulisi panostaa, sillä se koettiin laatua lisäävänä. Lisääntyneiden tehokkuusvaatimusten esimerkiksi kirjaamisen osalta ei tulisi vähentää aitoa läsnäoloa asiakkaiden kanssa. Nämä toimet voisivat lisätä myös henkilöstön hyvinvointia ja tyytyväisyyttä.

S6: Eriytyvä psyykkisen työkyvyn tuki

to 5.11. 13.00–14.30
A3, 2. krs.

Puheenjohtajat: Sanna Selinheimo & Ari Väänänen

Symposiumin kuvaus:

Mielenterveysperustaisen työkyvyttömyyden kasvu on saanut päättäjät, työnantajat ja terveyspalveluiden tuottajat kiinnittämään huomiota työkyvyttömyyden tukimuotojen kehittämiseen. Niiden lisääntyvästä määrästä huolimatta mielenterveyssyihin liittyvä työkyvyttömyys on pikemminkin lisääntynyt. Tällaisen työkyvyttömyyden on myös tunnistettu painottuvan tiettyihin työntekijäryhmiin, kuten naisiin ja alempiin toimihenkilöihin. Työryhmässä tarkastelemme psyykkisen työkyvyn tukimuotojen (esim. lyhytpsykoterapia, työterveyspsykologin käynnit) käytön ja niihin liittyvän psyykkisen työkyvyttömyyden muutoksia työntekijäryhmittäin

Suomessa. Esityksemme perustuvat analyyseihin Suomen suurimman työterveyshuoltopalveluita tuottavan yrityksen Terveystalo Oyj:n työterveyshuollon asiakasrekisterissä, yhdistettynä useisiin kansallisiin terveys- ja työelämärekistereihin. Selvitämme työntekijöiden ja työpaikkojen taustaan liittyvien tekijöiden heijastumista palveluiden käyttöön ja paikannamme psyykkisen työkyvyn eriytyviä kehityspolkuja. Työryhmässä tunnistetaan mahdollisia epäkohtia ja aukkoja psyykkisessä työkyvyn tuessa ja arvioidaan tukipalveluiden tuloksellisuutta ja toimivuutta erilaisissa työntekijäryhmissä.

Eriytyvät mielenterveyteen liittyvän työkyvyttömyyden kehityspolut psykologisen neuvonnan yhteydessä: rekisteripohjainen pitkittäistutkimus sosioekonomiselta taustaltaan erilaisista työntekijäryhmistä

Ari Väänänen, Johanna Joensuu, Olli Haavisto & Sanna Selinheimo

Tutkimuksen tavoitteet

Tietoa lyhytkestoisen psykologisen ohjauksen yhteydestä mielenterveyteen liittyvään työkyvyttömyyteen on toistaiseksi niukasti. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työkyvyttömyyden kehityskulkuja ennen psykologista ohjausta, sen aikana ja sen jälkeen sekä tunnistettiin sosiodemografisia ja työhön liittyviä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työkyvyttömyyden erilaisiin kehityskulkuihin.

Menetelmät

Kansallisia rekisteriaineistoja (Tilastokeskus, Kela, Eläketurvakeskus) yhdistettiin Suomen suurimman työterveyspalvelujen tuottajan asiakastietoihin. Tutkimukseen sisältyivät työntekijät, jotka osallistuivat lyhytkestoiseen psykologiseen ohjaukseen vuosina 2017–2022 työterveyshuollossa (N=26 860), sekä heille valitut vertailuhenkilöt, jotka eivät osallistuneet tällaiseen ohjaukseen (N=53 680). Tutkimukseen osallistuneilla ei ollut mielenterveyteen liittyvää työkyvyttömyyttä lähtötilanteessa. Masennukseen ja ahdistuneisuuteen liittyviä työkyvyttömyyspäiviä (ICD-10 F32-33 and F40-F43) seurattiin peräkkäisissä kolmen kuukauden jaksoissa ohjausjakson ympärillä. Työkyvyttömyyden kehityspolut tunnistettiin trajektorimallinnuksen avulla, ja eri polkuihin kuulumista selittäviä tekijöitä tarkasteltiin multinominaalisella regressiomallilla.

Tulokset

Verrattuna ohjaukseen osallistumattomiin verrokkeihin psykologiseen ohjaukseen osallistuneilla mielenterveyteen liittyvien työkyvyttömyyspäivien määrä oli ohjauksen aikana selvästi suurempi. Aineistossa tunnistettiin neljä erilaista työkyvyttömyyden kehityspolkua. Valtaosalla ohjaukseen osallistuneista ei esiintynyt lainkaan rekisteröityä työkyvyttömyyttä seurannan aikana, he muodostivat ensimmäisen trajektoriryhmän. Noin kolmanneksella havaittiin kohonnut työkyvyttömyys mielenterveyden takia. Kahdessa trajektoriryhmässä työkyvyttömyys lisääntyi tilapäisesti ennen ohjausta ja sen aikana, mutta väheni nopeasti ohjauksen päätyttyä. Sen sijaan osa tutkittavista seurasi epäedullisinta neljättä kehityspolkua, jolle oli ominaista pitkäkestoinen ja korkea työkyvyttömyys ohjauksen aikana sekä vain osittainen paraneminen sen jälkeen. Tähän ryhmään kuuluminen oli selvästi yleisempää alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijäammateissa toimivilla verrattuna ylempiin toimihenkilöihin.

Johtopäätökset

Lyhytkestoinen psykologinen ohjaus ajoittuu merkittävällä osalla työntekijöistä vaiheeseen, jossa mielenterveyteen liittyvä työkyvyttömyys on koholla. Pysyvämpään työkyvyttömyyden lisääntymiseen liittyvät kehityskulut koskevat kuitenkin vain vähemmistöä. Pitkittynyt työkyvyttömyys on selvästi yleisempää alemmissa ammattiryhmissä, mikä korostaa työmarkkina-asemaan liittyviä eroja haavoittuvuudessa.

Työterveyshuoltopalveluiden käyttö ja sairauspoissaolopolkujen kehitys kaksi vuotta masennus- tai ahdistuneisuushäiriödiagnoosin saamisen jälkeen – rekisteriseurantatutkimus

Sanna Selinheimo, Johanna Joensuu, Aki Vuokko, Heli Järnefelt & Ari Väänänen

Tutkimuksen tavoitteet

Masennus ja ahdistuneisuushäiriöt ovat keskeisiä työkyvyttömyyden syitä Suomessa. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin masennus- tai ahdistuneisuushäiriödiagnoosin jälkeen ilmenevien sairauspoissaolopolkujen kehitystä sekä työterveyshuoltopalvelujen käytön yhteyttä polkuihin kahden vuoden seurannassa. Lisäksi selvitettiin, ovatko työntekijän sosioekonomiset ja kliiniset tekijät sekä työnantajan toimiala tai koko yhteydessä erilaisiin sairauspoissaolopolkuihin.

Menetelmät

Tutkimus perustui laajaan suomalaiseen rekisteriaineistoon, johon on yhdistetty Suomen suurimman työterveyshuoltopalveluita tarjoavan yrityksen Terveystalo Oyj:n työterveyshuollon käyttörekisteri sekä tietoja Tilastokeskuksen, Kelan ja Eläketurvakeskuksen rekistereistä. Aineisto sisälsi 94 311 työssäkäyvää henkilöä (62 % naisia), joilla todettiin masennus- tai ahdistuneisuushäiriö vuosina 2017–2020. Sairauspoissaolopolkujen ilmenemistä kolmen kuukauden jaksoissa diagnoosin jälkeen selvitettiin trajektorianalyysilla erikseen naisille ja miehille kahden vuoden seuranta-aikana. Työterveyshuollon käyttötapojen sekä työntekijän ja työpaikan taustatekijöiden yhteyksiä sairauspoissaolopolkuihin analysoitiin multinomiaalisella logistisella regressiolla.

Keskeiset tulokset

Naisilla ja miehillä tunnistettiin neljä erilaista sairauspoissaolopolkua. Valtaosalla naisista ja miehistä (70–80 %) poissaoloja oli alle viisi päivää heti diagnoosin saamisen jälkeen 3 kk aikana ja seurannassa niitä ei ollut ollenkaan. Pienellä osalla (5-8 %) poissaoloja oli merkittävästi (50 pv >) ja ne pysyivät korkealla (>20 pv) seurannan ajan. Kaksi muuta sairauspoissaolopolkua sijoittuivat näiden väliin. Työterveyshuoltopalveluiden aktiivinen käyttö niin käyntimäärillä kuin palvelumuotojen monipuolisuudella arvioituna oli yhteydessä epäedullisiin sairauspoissaolopolkuihin sekä naisilla että miehillä. Myös aiempi psyykelääkkeiden käyttö, matalampi koulutus, alempi tulotaso ja naisilla erityisesti työskentely sosiaali- ja terveysalalla olivat yhteydessä riskiin kuulua korkean sairauspoissaolon polulle. Naiset käyttivät työterveyshuollon palveluja useammin ja monipuolisemmin kuin miehet.

Johtopäätökset

Työterveyshuoltopalveluiden aktiivinen käyttö masennus- ja ahdistuneisuushäiriödiagnoosin saamisen jälkeen oli yhteydessä kohonneeseen ja pitkittyvään työkyvyttömyysriskiin. Aktiivinen palvelujen käyttö saattaa kuvastaa monimuotoisia työkyvyn tuen tarpeita ja tuen reaktiivista

luonnetta. Havainnot korostavat työkyvyttömyysriskin varhaisen tunnistamisen merkitystä.

Työterveyshuollossa toteutuneen psykoterapian yhteys myöhempään Kelan kuntoutuspsykoterapiaan hakeutumiseen – suomalaisten työikäisten kohorttiin perustuva rekisteritutkimus

Heli Järnefelt, Jaakko Airaksinen, Erkki Heinonen, Aki Vuokko, Ari Väänänen & Sanna Selinheimo

Tutkimuksen tavoitteet

Psykoterapiatutkimuksen yksi keskeinen kysymys on se, miten edistetään rajallisten hoidollisten resurssien mahdollisimman tehokasta käyttöä. Toistaiseksi on kuitenkin vain niukasti tietoa siitä, mitkä tekijät vaikuttavat mm. lyhyt- ja pitkäkestoisen psykoterapian käyttöön. Tässä suomalaisten työikäisten kohorttiin perustuvassa rekisteritutkimuksessa selvitettiin, miten työterveyshuollossa toteutettu lyhytkestoinen psykoterapia sekä työntekijöiden aikaisempi mielenterveyshäiriöhistoria ja sosiodemografiset tekijät ovat yhteydessä myöhempään Kelan kuntoutuspsykoterapiaan hakeutumiseen.

Menetelmät

Tutkimus perustui Gaps in Mental Health-Related Work Disability and Treatment Outcomes (GapMind) -projektin rekisteriaineistoon, joka yhdistää aineistoja kansallisista (Tilastokeskus ja Kansaneläkelaitos) ja Terveystalo Oyj:n työterveyshuollon rekistereistä. Tutkimusryhmään kuului suomalaisia työntekijöitä iältään 15–65 vuotta (N = 1 247 415). Tieto työterveyshuollossa toteutuneen psykoterapian käytöstä vuosina 2019–2020 yhdistettiin tietoihin iästä, sukupuolesta, sosioekonomisesta asemasta, koulutuksesta, mielenterveyshäiriöhistoriasta (psyykenlääkkeiden ostot, sairauspoissaolot, eläkkeet ja työterveyshuoltoon hakeutuminen mielenterveyden häiriöiden vuoksi) ja somaattisista liitännäissairauksista. Näiden tekijöiden yhteyttä Kelan kuntoutuspsykoterapiaan käyttöön vuosina 2020–2022 analysoitiin neljä mallia sisältävällä logistisella regressioanalyysilla.

Tulokset

Työterveyshuollossa toteutunut lyhytkestoinen psykoterapia (OR 3.07–11.82) ja aikaisempi mielenterveyshäiriöhistoria (OR 1.67–4.23) olivat yhteydessä suurempaan todennäköisyyteen hakeutua myöhemmin Kelan kuntoutuspsykoterapiaan. Kuitenkin henkilöillä, jotka eivät olleet aiemmin käyttäneet työterveyshuoltoa mielenterveyden häiriöiden vuoksi, työterveyshuollossa toteutuneen psykoterapian pidempi kesto (> 10 kertaa) vähensi hakeutumista Kelan kuntoutuspsykoterapiaan. Korkeampi ikä, miessukupuoli ja matalampi sosioekonominen asema olivat myös yhteydessä vähäisempään kuntoutuspsykoterapian hakeutumiseen.

Johtopäätökset

Työterveyshuollossa aikaisemmin toteutunut lyhytkestoinen psykoterapia on yhteydessä suurempaan todennäköisyyteen hakeutua myöhemmin Kelan kuntoutuspsykoterapiaan. Myös aikaisempi mielenterveyshäiriöhistoria ja sosiodemografiset tekijät vaikuttavat merkittävästi psykoterapioiden käyttöön ja niiden ketjuuntumiseen. Tuloksia voidaan hyödyntää psykoterapiaresurssien tehokkaamman käytön ja kohdentamisen suunnittelussa suomalaisessa työväestössä.

Mielenterveysperustaisten sairauspoissaolojen uusiutumisen ennustaminen työterveyshuollon hoitopolkujen perusteella

Pekka Varje & Ilkka Kivimäki

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on ennustaa mielenterveyssyihin liittyvän sairauspoissaolon pitkän aikavälin kehitystä mallintamalla työterveyshuollon hoitopolkujen ajoitusta ja koostumusta ensimmäisen masennus- tai ahdistuneisuushäiriöön liittyvän sairauspoissaolon jälkeen. Erityisesti tarkastellaan, missä määrin sairauspoissaolon piirteet sekä työterveyshuollon toimenpiteet ensimmäisen kolmen kuukauden aikana ovat yhteydessä mielenterveyssyihin liittyvien sairauspoissaolojen uusiutumiseen ja niiden kokonaiskertymään myöhemmässä seurannassa.

Menetelmät

Tutkimus on rekisteripohjainen seurantatutkimus, joka perustuu Terveystalo Oyj:n potilasasiakasrekisterin tietoihin vuosilta 2015–2023. Kohorttiin sisällytettiin työterveyshuollon henkilöasiakkaat, joilla oli 12 kuukauden mittaisen puhdistusjakson jälkeen ensimmäinen masennukseen tai ahdistuneisuushäiriöihin liittyvä sairauspoissaolojakso aikavälillä 1.1.2016–31.3.2021. Työterveyshuollon hoitopolkuja ja kontakteja tarkasteltiin kolmen kuukauden ajanjaksolta sairauspoissaolon alusta lukien. Pitkän aikavälin työkyvyn mittareina käytettiin mielenterveyssyihin liittyvien sairauspoissaolojen uusiutumista ja poissaolopäivien kokonaiskertymää kahden vuoden seurannassa. Analyysit tehtiin koneoppimiseen pohjautuvilla ennustemalleilla sekä mallien tulkintaa mahdollistavilla menetelmillä.

Keskeiset tulokset

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että sairauspoissaolojen määrä ja toistuvuus sekä runsas työterveyshuollon tapaamisten lukumäärä ensimmäisen kolmen kuukauden aikana ennustavat voimakkaasti mielenterveysperustaisia sairauspoissaoloja myöhemmässä vaiheessa. Yksittäisistä ajanjaksoista tarkasteltuna kolmannen kuukauden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät toimivat erityisen vahvoina pitkän aikavälin sairauspoissaolojen ennustajina. Lisäksi ikä, sukupuoli, toimiala ja diagnoosiryhmä ovat vahvasti yhteydessä pitkän aikavälin sairauspoissaoloihin. Hoitopolun muut piirteet ovat malleissa yleisesti ottaen heikompia ennustajia, mutta esimerkiksi psykologitapaaminen ensimmäisen kuukauden aikana oli yhteydessä poissaolojen pienempään uusiutumisriskiin. Tuloksia tarkastellaan erikseen myös sukupuolen, ikäryhmän ja diagnoosiryhmän mukaan.

Johtopäätökset

Tulokset viittaavat siihen, että psyykkisen työkyvyn heikkenemisen riskit pidemmällä aikavälillä ovat vahvasti sidoksissa oireiden vakavuuteen jo ensimmäisen sairauspoissaolon alkaessa. Työterveyshuollossa varhainen tunnistaminen ja kohdennettu tuki voivat olla keskeisiä keinoja ehkäistä psyykkisen työkyvyn eriytyviä kehityspolkuja.

TR1 osa 1: Työllisyyden edistäminen, monitoimijuus ja eriarvoistavat mekanismit

pe 6.11. klo 9.00–10.30
A2a, 2. krs.

Puheenjohtajat: Simo Aho (TAU), Peppi Saikku & Sanna Blomgren (THL)

Työllisyyden ekosysteemin kehittäminen vaikeasti työllistyville hyödyntäen rekisterianalyysiä sekä palvelusektorin yhteistyötä

Mikko Henriksson, Matti Joensuu, Vaula Siltala, Linda Helsenius & Maria Özkay

Tutkimuksen tavoitteet

Suomessa työkyvyn tukemiseen liittyvä palvelujärjestelmä on osittain pirstaleinen ja keskittyy yksittäisiin haasteisiin, vaikka usein haasteet kasautuvat ihmisille ajan myötä. Tilanteen kehittäminen edellyttää ekosysteemilähestymistapaa, joka tukee monialaista yhteistyötä palvelusektorilla. Lisäksi yksittäisten haasteiden keskiarvoisesta tarkastelusta tulisi edetä metodologisesti kohti lähestymistapaa, joka kuvaa todellista tilannetta paremmin huomioiden haasteiden intersektionaalisen vaikutuksen ja kasautumisen yksilöille. EU-rahoitteisessa "Työkyvyn tukemisen ja työhön osallistumisen ekosysteemi – KEKO" -hankkeessa tutkitaan ja kehitetään ilmiöpohjaista yhteistyötä vaikeasti työllistyvien työkyvyn tukemiseen osallistuvien tahojen kesken.

Menetelmät

Hankkeessa hyödynnetään laajaa rekisteriaineistoa (90 % satunnaisotanta työikäisistä suomalaisista) klusterianalyysin avulla. Tavoitteena on tunnistaa vaikeasti työllistyvien ryhmiä työkyvyn ja työhön osallistumiseen liittyvien muuttujien perusteella. Klusteroinnin avulla voidaan tunnistaa yksittäisiä tekijöitä laajemmin asemia, jotka heijastavat kumulatiivisia elämänkulun prosesseja. Tämä väestötieto mahdollistaa palveluiden paremman kohdentamisen ja edistää työllisyyden ekosysteemin kehittämistä.

Keskeiset tulokset

Analyysin esivaiheen tulokset on julkaistu Työelämätieto-palvelussa. Niiden mukaan terveys osana työkykyä ei yksiselitteisesti selitä työhön osallistumisen astetta koko työikäisessä väestössä. Hankkeessa hyödynnetään rekisterianalyysin tuloksia yhdessä monialaista yhteistyötä koskevan selvitys- ja kehittämistyön kanssa kehittämispilottien muodostamiseksi. Hyvinvointialueille ja työllisyysalueille kehitetään hankkeessa vaikeasti työllistyvien tilannetta kuvaavaa tietopohja. Tässä kehittämistyössä pyritään löytämään rekistereistä muodostetuille klustereille vastaavia seurattavia indikaattoreita työllisyysalueen ja hyvinvointialueen omista tietojärjestelmistä.

Johtopäätökset

Rekisteripohjainen analyysi tarjoaa kansallisesti sovellettavaa tietoa työikäisen väestön sekä vaikeasti työllistyvien segmentoinnista. Tämä tieto voi auttaa monimutkaisiin asiakastarpeisiin vastaamisessa. Yhdessä monialaisen yhteistyön kehittämisen kanssa analyysi edistää työkyvyn

tukemista systeemitasolla ja kannustaa yhteisiin tietoon perustuviin päätöksentekoprosesseihin ja edistää palveluiden vaikuttavuutta.

Monialainen yhteistyö työttömien palvelujen ja etuuksien koordinaatiossa

Sanna Blomgren & Peppi Saikku

Vuoden 2025 alussa tuli voimaan laki työllistymisen monialaisesta edistämisestä (381/2023), joka korvasi lain työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta (1369/2014). Lain mukaan työvoimaviranomaisen, hyvinvointialueen ja Kansaneläkelaitoksen (Kela) tulee yhdessä arvioida työttömän monialainen palvelutarve, suunnitella ja yhteensovittaa työttömien työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaiset palvelut kokonaisuuksiksi sekä vastata työllistymisprosessin etenemisestä ja seurannasta. Tästä niin sanotusta TYM-yhteistoimintamallista tehdään yhteistyösopimus työvoimaviranomaisen, hyvinvointialueen ja Kelan kesken.

Esityksessä tarkastellaan, minkälaisia ovat työvoimaviranomaisen, hyvinvointialueiden ja Kelan monialaisen yhteistyön rakenteet, edellytykset ja esteet uudessa yhteistoimintamallissa sekä miten työttömien palvelujen ja etuuksien koordinaatio toteutuu uusissa rakenteissa. Tutkimuksen aineistona ovat TYM-yhteistyösopimukset sekä TYM-toimintaa johtavien ja toteuttavien henkilöiden haastattelut, joita analysoidaan laadullisella sisällönanalyysilla.

Alustavien tulosten perusteella työttömien palveluja ja etuuksia koskevassa monialaisessa yhteistyössä tapahtui ennen kaikkea toiminnan hienosäätöä siirryttäessä uuteen monialaiseen yhteistoimintamalliin. Toiminnan alueellisessa organisoitumisessa tapahtui myös paikoitellen muutoksia. Monialaista yhteistyötä edistävät muun muassa toiminnan jatkuvuus ja toimijoiden vähäinen vaihtuvuus sekä yhteistyötä tukevat rakenteet kuten yhteiset työtilat ja viikkopalaverit. Monialaista yhteistyötä vaikeuttavat esimerkiksi eri toimijoiden resurssien eriparisuus, rooleihin liittyvät rajankäynnit, vanhentuneet tietojärjestelmät sekä rahoitus- etuus- ja palvelujärjestelmässä tapahtuvat jatkuvat muutokset, jotka vaikuttavat monin tavoin vaikeasti työllistyvien palvelujen ja etuuksien toteuttamisen ehtoihin. Johtopäätöksenä on, että eri tahot näkevät vaikeasti työllistyviä tukevan monialaisen yhteistyön erittäin tarpeellisena ja jopa vahvistusta kaipaavana toimintana, mutta yhteistyö vaatii myös jatkuvaa keskustelua eri toimijoiden osallistumisesta, rooleista ja resursseista. Työllistymistä edistävä monialainen yhteistyö ei myöskään ole vastaus kaikkien vaikeasti työllistyvien tarpeisiin.

Kumppanuusverkoston rakentuminen osana paikallista työllisyydenhoidon ekosysteemiä

Kirsi Unkila, Mervi Ruokolainen, Otto Pankkonen & Miia Wikström

Tausta

Kumppanuusverkostoilla on työllisyydenhoidossa tärkeä rooli heikossa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden työllistymisen edistämisessä ja matalasti koulutettujen työntekijöiden työurien vahvistamisessa. Tässä tutkimuksessa selvitettiin kumppanuusverkoston rakentumista osana paikallista työllisyyden ekosysteemiä. Tutkimus on osa eurooppalaista Synclusive-tutkimushanketta, johon osallistuu Suomessa Kokkolan kaupunki ja Työterveyslaitos.

Menetelmät

Tutkimus pohjautuu CCAT-viitekehykseen (Butterfoss & Kegler, 2002, Kegler ym. 2010), joka tarkastelee verkoston muodostumista, toimintaa ja juurtumista, sekä LISO-viitekehykseen (Learning, Innovation, Structuring, Organising; Pannebakker ym.2025), joka painottaa yhteiskehittämistä, roolien selkeyttä ja yhteistyön organisointia. Tutkimusaineisto kerättiin vuonna 2025 ja 2026 haastattelemalla kumppanuusverkoston eri toimijoita (N=19). Aineisto analysoitiin realistisen arvioinnin (Pawson & Tilley, 1997) avulla, jolla pyrittiin tunnistamaan verkostoon vaikuttavia toimintaympäristön kontekstitekijöitä (C), verkoston toimintaan vaikuttavia mekanismeja (M) sekä kyseisessä kontekstissa mekanismien kautta syntyviä vaikutuksia (O).

Tulokset

CMO-ketjuja oli tunnistettavissa useita. Kontekstitekijöistä tunnistettiin esimerkiksi, että pienen paikkakunnan toimijat olivat toisilleen tuttuja ja tehneet yhteistyötä kauan (C), mikä ilmensi toimijoiden välistä luottamusta tai toisaalta illuusiota jatkuvasta yhteistoiminnasta (M). Nämä mekanismit saattoivat johtaa yhteistyötä tukeviin tai estäviin vaikutuksiin, kuten sujuvaan yhteistyön uudessa verkostossa tai siihen, ettei kehittämisen tarpeita tunnisteta (O). TAI: Jos kumppanuusverkosto toimii ilman selkeää johtajuutta (C) toiminnan koordinoinnin ja yhteistyön epäselvyys (M) johtaa koalition toiminnan tehottomuuteen (O).

Johtopäätökset

Kumppanuusverkoston johtamis- ja koordinointivastuut tulee määritellä selkeästi. Tahtotilan ja tavoitteen lisäksi selkeä sopimuksellisuus ja yhteistyörakenteet tukevat kumppanuusverkoston toimintaa. Yritysten rooliin kumppanuusverkoston toiminnassa tulee panostaa. Ekosysteemissä kahdenvälisistä yhteistyösuhteista pyritään monialaiseen yhteistyöhön, mikä edistää alueellista strategista suunnittelua ja kehittämistyötä. Kahdenkeskisen toiminnan rinnalla tapahtuva monitoimijainen verkostotoiminta mahdollistaa alueellisten strategisten tavoitteiden asettamista ja tavoittamista.

International House Kouvola – hanke

Tiina Aho, Noora Juuti, Juho Kyynäräinen, Tiina Pönni, Päivi Kalliomäki & Sarianna Manselius

Tausta

Kouvolassa tehtävä eri organisaatioiden maahanmuuttajataustaisten asettautumista, osallisuutta ja työllisyyttä tukeva työ, palvelut ja tuen muodot ovat pirstaleisia – työstä puuttuu kokonaiskoordinaatio, synkronoitu palveluiden tuottamisen sekä yhteiskehittämisen tapa. IHK tarkoittaa koordinoitua, eri toimijoiden palvelutuotannon yhteen synkronoitua yhteispalvelua, joka tarjoaa valtaosan maahan muuttaneiden tarvitsemista neuvonta- ja viranomaispalveluista. Uutuusarvo muiden kaupunkien IH-malleihin nähden on toteutuksen rakentuminen allianssimallilla.

Tavoite

Tavoitteena on rakentaa allianssimalli, joka toimii IHK:n palveluntuotantoa kokoavana rakenteena ja synkronoituna yhteistyön tekemisen tapana. Malli kokoaa IHK-toimijoiden ja kumppaneiden palveluita ja erityisasiantuntemusta linjakkaiksi asettautumista helpottaviksi, työllistymiseen johtavaksi palvelukattaukseksi. Hankkeessa kehitetään olemassa olevia palveluita, luodaan uusia palvelupolkumalleja, luodaan interaktiivinen verkkosivusto sekä mallinnetaan eri toimijoiden yhteistyötä yhteiskehittämisen ja palvelumuotoiluajattelun keinoin. Hankkeen läpileikkaavana painopisteenä on systemaattinen arviointi.

Menetelmät ja aineistot

Allianssin muodostamisessa, palveluiden mallinnuksessa sekä arvioinnissa hyödynnetään palvelumuotoiluprosessin vaiheita ja -menetelmiä sekä muita yhteiskehittämisen työtapoja. Tiedonkeruumenetelminä käytetään mm. haastatteluja, fasilitoituja dialogeja, tilastoaineistoja, kirjallisuuskatsausta sekä kyselyjä.

Keskeiset tulokset ja tuotokset

Alustavien arviointien pohjalta kotoutumisen palveluiden allianssimuotoiselle koordinaatiomallille nähdään tarvetta ja yhteistä tahtotilaa. Kumppanuusverkoston muoto ja lisäarvoa tuottava taso eri toimijoiden näkökulmasta näyttäytyy kehittämistyön alkuvaiheessa vielä epäselvältä. Kotoutumisen palveluissa on kokemustoimijoiden näkökulmasta päällekkäisyyttä ja saavutettavuuteen liittyviä haasteita. Palveluiden tarjonnan päällekkäisyys kiteytyy yhteisen koordinaatio- ja viestintämallin puuttumiseen.

Johtopäätökset

Allianssimallin muodostaminen ei näyttäydy itsestään selvänä kaupunkitasoisena ratkaisuna maahan muuttaneiden palveluiden uudelleen organisoitumisen tapana. Työllisyys- ja kotoutumisen palveluiden taustalla vaikuttava lainsäädäntö on ollut muutoksessa, mikä vaikuttaa kaupungin lakisääteisten palveluiden sisäiseen uudelleen organisoitumisen tarpeeseen. Maahanmuuttajille palveluita tuottavien toimijoiden palvelurakenteiden kartoittaminen vaatii pitkäjänteistä selvittämistä ja yhteiskeskustelua, minkä jälkeen yhteisen tavoitetilan määrittelylle ja uusien toimintamallien luomiselle syntyy aito mahdollisuus.

TR1 osa 2: Työllisyyden edistäminen, monitoimijuus ja eriarvoistavat mekanismit

pe 6.11. klo 10.45–12.15
A2a, 2. krs.

Puheenjohtajat: Simo Aho (TAU), Peppi Saikku & Sanna Blomgren (THL)

Työttömän palvelupolut näkyviksi – asiakkuussiirtymät työkykyhaasteissa

Kirsi Lappalainen, Tuulia Varanka-Ruuska & Kirsi Unkila

Työkyvyn tuen palveluita järjestävät työnantaja, työterveyshuolto, hyvinvointialue, Kela, työeläkelaitokset, työllisyydenhoito, järjestöt ja kolmas sektori. Henkilö voi olla samanaikaisesti usean eri toimijan asiakas ja terveydenhuollossa vastuutaho määräytyy sen mukaan, onko hän opiskelija, työtön vai työsuhteessa. Erityisesti työkykyhaasteita kokevien työttömien palvelupolut koostuvat usein useista rinnakkaisista ja peräkkäisistä palveluista. Työkyvyn tuen jatkuminen edellyttää, että asiakkaan siirtymät palvelupolulla toteutuvat sujuvasti ja ilman katkoja.

Palvelujärjestelmän pirstaleisuus sekä eri toimijoiden väliset rajapinnat vaikeuttavat asiakkuussiirtymiä ja heikentävät työkyvyn tukitoimien vaikuttavuutta. Tässä tutkimuksessa

tarkastellaan asiakkuussiirtymiä osana Työterveyslaitoksen ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen yhteistä Työttömän palvelupolut näkyviksi hankekokonaisuutta (2026–2028). Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten työkyvyn tuen toimijoiden välinen monialainen yhteistyö toteutuu tilanteissa, joissa työkykyhaasteita kokevan henkilön asiakkuus siirtyy palvelusta toiseen, sekä mitkä tekijät edistävät tai estävät siirtymien sujuvuutta. Lisäksi tarkastellaan monialaiseen yhteistyöhön motivoivia tekijöitä ja työkyvyn tuen osaamistarpeita paitsi ammattilaisten, myös asiakkaiden ja työnantajien näkökulmista.

Tutkimuksessa sovelletaan moninäkökulmaista arviointitutkimusta, jossa ilmiötä tarkastellaan useista näkökulmista ja tiedonlähteistä kokonaisvaltaisen ja tasapainoisen kuvan muodostamiseksi. Aineisto kerätään teemahaastatteluilla työterveyshuollon, sosiaali- ja terveyspalvelujen, kuntien työllisyyspalvelujen, kuntoutuksen, työpaikkojen sekä asiakkaiden edustajilta. Laadulliselle tutkimukselle ominaisesti aineiston keruu ja analyysi etenevät osin rinnakkain ja tarkentuvat tutkimusprosessin aikana. Aineisto analysoidaan laadullisen sisällönanalyysin avulla, ja tuloksia syvennetään kehittämistyöpajoissa yhteistyössä keskeisten sidosryhmien kanssa. Tuloksia syvennetään kehittämistyöpajoissa yhdessä keskeisten sidosryhmien kanssa.

Tutkimuksessa tuotettua tietoa hyödynnetään: tunnistamalla asiakkuussiirtymien haasteet ja keskeytykset, kehittämällä yhteisiä toimintamalleja monialaiseen työskentelyyn, selkeyttämällä vastuunjakoa ja tiedonkulkua siirtymävaiheissa, tukemalla ammattilaisten osaamista avoimen verkkokoulutuksen avulla. Näiden toimenpiteiden avulla helpotetaan asiakkaiden siirtymiä palvelusta toiseen ja vahvistetaan palvelujen jatkuvuutta eri hyvinvointialueilla.

Kokemuksia sairauspäivärahalle hakeutumisesta työttömyyden aikana

Johanna Korkeamäki, Sirkku Varjonen & Hanna Rinne

Tutkimuksen tavoitteet

Työttömillä on keskimäärin heikompi terveys ja työkyky kuin työssäkäyvillä, mutta he hakeutuvat sairauspäivärahalle harvemmin. Tästä huolimatta työttömien kokemuksia sairauspäivärahalle siirtymisestä on tarkasteltu vain vähän. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan niitä tekijöitä, jotka edistävät tai hankaloittavat työttömien sairauspäivärahalle hakeutumista työttömyyden aikana.

Menetelmät

Tutkimus perustuu mixed methods -asetelmaan, jossa yhdistetään määrällistä ja laadullista kyselyaineistoa (N = 236) sekä työttömyyttä kokeneiden (N =16) ja heitä työssään kohtaavien ammattilaisten (N = 14) haastatteluja. Aineisto kerättiin vuosina 2024–2025. Työttömyyttä kokeneilla vastaajilla oli runsaasti pitkäaikaissairauksia ja heikentynyt työkyky.

Keskeiset tulokset

Tulokset osoittavat, että sairauspäivärahalle hakeutumista vaikeuttavat erityisesti tiedon puute etuudesta, terveyspalveluihin liittyvät ongelmat, vaikeus saada lääkärinlausunto, taloudellinen epävarmuus etuussiirtymien aikana sekä hakuprosessin kuormittavuus. Ammattilaisten ja työttömien näkemykset olivat pitkälti samansuuntaisia.

Johtopäätökset

Tutkimus tuo esiin, miten sairauspäivärahan alikäyttö työttömyyden aikana kytkeytyy hakijan

ohella yhteiskunnan palvelujärjestelmän toimintaan. Siten sairauspäivärahalle hakeutuminen kytkeytyy laajemmin työkyvyn tunnistamiseen, palvelujärjestelmän toimivuuteen ja työelämäosallisuuteen. Esityksessä pohditaan myös, miten sairauspäivärahalle hakeutumista voisi helpottaa.

Kelan ammatillisen kuntoutuksen työkokeiluun ohjautuminen ja palvelun asiakasryhmä: monimenetelmällinen tutkimus

Sanni Tiitinen, Eeva Aartolahti, Emmi Matikainen-Tervola & Mari Kantanen

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksessa tarkastelemme yhtä Kelan ammatillisen kuntoutuksen palvelua, työkokeilua, joka on ollut tarjolla vuoden 2025 alusta lähtien. Palveluun sisältyy yksilöllistä valmennusta työ- tai opiskelualan valintaan ja työkokeilupaikan etsimiseen, työskentelyä työkokeilupaikalla, verkostoyhteistyötä ja jatkosuunnitelman laatiminen.

Esityksessä kysymme: Millaisia reittejä asiakkaat ovat ohjautuneet Kelan ammatillisen kuntoutuksen työkokeiluun? Millaisia asiakasryhmiä palveluun on ohjautunut ja millaisia odotuksia asiakkailla on ollut? Millaiset tekijät vaikuttavat siihen, että palvelu keskeytyy tai sen aloittaminen peruuntuu? Esitys on osa laajempaa tutkimusta, jossa tarkastellaan työkokeilun implementaatiota. Tutkimuksen on tilannut ja rahoittanut Kela.

Menetelmät

Tutkimuksessa käytämme moninäkökulmaista ja monimenetelmällistä lähestymistapaa. Aineistot sisältävät kyselyt lähettäville tahoille, palvelussa hiljattain aloittaneille asiakkaille ja palveluntuottajille sekä asiakkaiden ja palveluntuottajien haastattelut. Aineistonkeruut jatkuvat syksyyn 2026 asti.

Keskeiset tulokset (alustavat)

Kelan ammatillisen kuntoutuksen työkokeiluun ohjaudutaan pääasiassa työllisyyspalveluiden ja aiemman kuntoutuspalvelun kautta. Asiakkaiden taustat ovat moninaiset. Asiakkaiden kyselyyn vastanneista yli puolet kertoi, että heillä on mielenterveyden häiriö ja joka kolmannella vastaajalla oli kaksi tai useampi työllistymistä rajoittava terveydellinen ongelma tai toimintakyvyn rajoite. Useat ovat olleet työttömänä tai palveluiden piirissä jo pitkään. Palveluntuottajat ovat pääosin sitä mieltä, että palvelu sopii hyvin siihen ohjautuneille asiakkaille. Palveluun osallistumisen peruuntumiseen tai palvelun keskeytymiseen ovat johtaneet esimerkiksi terveydelliset ja taloudelliset syyt, sekä se, ettei asiakkaalle ole löydetty työkokeilupaikkaa palvelun määrittämässä ajassa.

Johtopäätökset

Vaikka palvelu nähdään monenlaisille asiakkaille sopivana, kertovat palveluun aloittamisen peruuntumisen ja palvelun keskeyttämisen syyt mahdollisesti eriarvoistavista haasteista palveluun osallistumisessa. Erityisesti kun työmarkkinatilanne on haastava, työkokeilupaikkaa ei välttämättä löydy palvelun määrittämässä kuukauden aikaraamissa. Niin ikään asiakkaiden taloudelliset haasteet voivat hankaloittaa palveluun osallistumista, kun se edellyttää matkustamista palveluntuottajan toimipisteeseen ja työkokeilupaikalle.

Pitkäaikaistyöttömien työllistymistä edistävän Taite-valmennuksen vaikutukset SYNCLUSIVE-hankkeessa

Miia Wikström, Mervi Ruokolainen, Otto Pankkonen & Kirsi Unkila

Tausta

Työttömyys merkitsee monelle voimavarojen menettämistä, mikä heikentää työkykyä. Uudelleen työllistyminen voi kuitenkin palauttaa nämä voimavarat nopeasti, myös pitkän työttömyyden jälkeen. Siksi vaikuttavat keinot työllistymisen tukemiseen ovat tärkeitä. SYNCLUSIVE-tutkimushankkeen, joka toteutetaan neljässä Euroopan maassa, tavoitteena on parantaa haastavassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä ja edistää matalasti koulutettujen työntekijöiden työuria. Suomessa hanketta toteuttaa Työterveyslaitos yhteistyössä Kokkolan kaupungin kanssa.

Menetelmät

Taite-valmennus (JOBS©) valittiin hankkeessa pitkään työttömänä olleiden työllistymisen edistämisen interventioksi. Taite on vertaisryhmässä toteutettava, viikon kestävä työnhakuvalmennus, jonka tavoitteena on kehittää työnhakutaitoja, vahvistaa itsepystyvyyden tunnetta ja motivaatiota työnhakuun. Taite-valmennusta toteuttivat TTL:n kouluttamat ohjaajat, jotka työskentelivät joko työllisyyspalveluissa tai kolmannella sektorilla. Ohjaajat rekrytoivat vapaaehtoiset valmennuksen osallistujat työllisyyspalveluissa asiakkaana olevista työttömistä työnhakijoista. Valmennuksen vaikutuksia arvioitiin kolmessa vaiheessa: ennen (T0), heti jälkeen (T1) ja neljä kuukautta valmennuksen jälkeen (T2). Arviointi sisälsi itsearviointikyselyjä, haastatteluja ja rekisteritietoja.

Tulokset

Kokkolassa järjestettiin 20 kuukauden aikana 13 Taite-valmennusryhmää. Tutkimukseen osallistuneista (n=63) 77,4 % oli työttömänä lähtötilanteessa, ja vastaavasti neljä kuukautta valmennuksen jälkeen 50,8 %. Siirtymiä oli tapahtunut kokoaikaiseen, palkkatuettuun tai osa-aikaiseen työhön, koulutukseen, työllistymistä edistäviin palveluihin tai työvoiman ulkopuolelle.

Kyselyt ja haastattelut osoittivat valmennuksen tehokkaaksi erityisesti motivoituneille työnhakijoille: se lisäsi työnhakuaktiivisuutta ja työllistymismahdollisuuksia. Kauempana työmarkkinoilta oleville valmennus lisäsi hyvinvointia ja aktiivisuutta. Haastatteluaineiston realistisen arvioinnin perusteella valmennuksen vaikuttavimmat mekanismit olivat vertaistuki, konkreettinen harjoittelu, positiivinen palaute ja tiedon jakaminen, jotka paransivat työnhakutaitoja ja itsevarmuutta, sekä vähensivät stressiä.

Johtopäätökset

Taite-valmennuksella voisi olla merkittävä vaikutus työllisyyden ja hyvinvoinnin edistämisessä alueilla, mikäli koulutetut ohjaajat toteuttavat valmennusta sen ohjeita noudattaen.

TR2 osa 1: Tekoäly työelämässä: vaikutukset, vaikuttavuus ja muuttuva asiantuntijuus

pe 6.11. klo 9.00–10.30
A2b, 2. krs.

Puheenjohtajat: Jarmo Pulkkinen (Web Fellows Oy / Lapin yliopisto) ja Susanna Bairoh (Tekniikan akateemiset TEK)

Ohjelmistotyön perustehtävä tekoälymurroksessa: asiantuntijuus, vastuu ja työn hallinta

Maaria Nuutinen, Juuli Huuhanmäki & Arto Wallin

Tutkimuksen tavoitteet

Tekoälyn nopea yleistyminen muuttaa ohjelmistotyötä. Alaa on jo pitkään jäsennetty ja kehitetty vakiintuneiden käsitteellisten mallien, prosessien ja roolijäsennysten varassa. Murroksessa nämä voivat kuitenkin osoittautua riittämättömiksi ja ohjata huomiota pois siitä, miten työn kohde, vastuu ja hallinnan ehdot muuttuvat. Tässä tutkimuksessa ohjelmistotyötä lähestytään tekoälymurroksessa perustehtävän näkökulmasta, eli mallinnetaan, mikä työssä on olennaista työn kohteen hallinnan kannalta tekoälyn muuttaessa työn toteutuksen ehtoja ja työnjakoa. Tarkastelun kohteena on, miten asiantuntijuus, vastuu ja työn hallinta sekä niiden varaan rakentuvat ammatillinen toimijuus, työhyvinvointi ja työn sujuvuus jäsentyvät sosioteknisissä järjestelmissä tässä muutoksessa.

Menetelmät

Tutkimus pohjautuu core task analyysiin, joka on kehitetty vaativan ja turvallisuuskriittisen työn tutkimuksessa. Aineisto koostuu kirjallisuusanalyysistä, käsitteellisestä mallintamisesta sekä empiirisestä työpaja- ja haastatteluaineistosta, joka on kerätty yritys – ja tutkimusyhteistyössä osana meneillään olevaa tutkimushanketta.

Keskeiset tulokset

Tulokset osoittavat, että ohjelmistotyön kohdetta ei voida palauttaa yksittäiseen tekniseen artefaktiin, vaan se hahmottuu laajempana toimintajärjestelmänä, jonka käyttäytyminen vaikuttaa ihmisten ja organisaatioiden toimintaan usein viiveellisesti ja epäsuorasti. Tekoäly siirtää työn painopistettä käytännön toteutuksesta järjestelmien orkestrointiin ja jatkuvaan arviointiin sekä voimistaa automaatiotutkimuksessa tunnistettuja ilmiöitä, kuten järjestelmien läpinäkymättömyyttä ja vastuun hajautumista.

Johtopäätökset

Core task analyysi tarjoaa välineen tunnistaa ne työn perustavanlaatuiset ehdot, joiden varassa hallinta, vastuun paikantuvuus ja asiantuntijuus voivat säilyä tekoälymurroksessa. Näiden ehtojen näkyväksi tekeminen on keskeistä sekä työhyvinvoinnin että sosioteknisten järjestelmien turvallisen ja vastuullisen kehittämisen kannalta. Murroksessa työn merkityksellisyyden, osaamisen kehittämisen ja työn hallinnan tunteen tulisi rakentua suhteessa perustehtävän vaatimuksiin, ja tekoälyn käyttöönottotavan tulisi tukea tätä.

Generatiivinen tekoäly asiantuntijatyössä: arviointi ja harkinta työnkulussa

Kirsi Yli-Kaitala

Tutkimuksen tausta ja tavoite

Generatiivinen tekoäly on tullut nopeasti osaksi asiantuntijatyötä, ja siitä käydään laajaa keskustelua erityisesti tuottavuuden ja työllisyyskehityksen näkökulmista. Vähemmälle huomiolle on jäänyt, miten generatiivinen tekoäly muuttaa asiantuntijatyötä työnkulun ja työn tekemisen ehtojen tasolla. Asiantuntijatyössä työn arvon on katsottu rakentuvan ongelmien jäsentämisen, tilanteisen tulkinnan, vaihtoehtojen punninnan ja ratkaisujen perustelemisen varaan. Näitä prosesseja voidaan tarkastella myös työn kelpoistamisen käytäntöinä: tapoina, joilla työ tehdään legitiimiksi ja hyväksyttäväksi itselle ja erilaisille yleisöille. Tuottamalla nopeasti valmiiksi jäsentyneitä ehdotuksia ja luonnoksia, generatiivinen tekoäly muokkaa asiantuntijatyöhön liittyvää arviointia, harkintaa ja työn kelpoisuuden perusteita. Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella, miten generatiivinen tekoäly muovaa näitä erilaisia arvioinnin ja perustelemisen käytäntöjä asiantuntijatyössä.

Metodit

Tutkimus perustuu Työterveyslaitoksen Tekoäly asiantuntijatyöpaikoilla -hankkeessa vuosina 2025–2026 kerättyyn laadulliseen haastatteluaineistoon (n=30) laki-, rekrytointi-, teknologia- ja media-alan asiantuntijoiden parissa. Aineistoa analysoidaan teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Analyysi etenee iteratiivisesti siten, että aineisto luetaan ensin kokonaisuutena, minkä jälkeen analyysia tarkennetaan aineiston toistuvan luennan myötä.

Keskeiset tulokset

Analyysi on kesken, mutta alustava tulokset osoittavat, että generatiivinen tekoäly ei muuta asiantuntijatyötä vain nopeuttamalla yksittäisiä työvaiheita, vaan tihentämällä ja siirtämällä erilaisia arvioinnin paikkoja työnkulussa. Arviointi ei kohdistu vain lopputulokseen vaan myös siihen, missä ja miten tekoälyä käytetään sekä millä perusteilla sen tuottamaa sisältöä voidaan hyväksyä. Tekoäly siirtää työn painopistettä valintaan, rajaamiseen ja perustelemiseen. Työn kelpoisuus rakentuu usean tarkastelupisteen kautta, joissa asiantuntija arvioi työn huolellisuutta, tilanteista sopivuutta ja hyväksyttävyyttä suhteessa eri yleisöihin.

Johtopäätökset

Tutkimus osoittaa, että generatiivinen tekoäly muokkaa asiantuntijatyön työnkulkuja tuomalla työhön uudenlaisia pysähtymisen ja arvioinnin paikkoja. Tulokset konkretisoivat, miten tekoälyn vaikutukset rakentuvat arjen työssä vaiheittain etenevien arviointien kautta.

Tekoälyn käyttö asiantuntijatyössä: uudistavasta työkulttuurista työn imuun

Pekka Varje, Minna Toivanen & Tuomo Alasoini

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella tekoälyn hyödyntämistä korkeakoulutettujen asiantuntijoiden työssä sekä selvittää, miten työn autonomia, työkulttuuri ja yhteisöllisyys ovat yhteydessä tekoälyn käyttöön. Lisäksi analysoimme, miten tekoälyn käyttö heijastuu asiantuntijoiden kokemuksiin työn merkityksellisyydestä, luovuudesta, tuloksellisuudesta ja työn imusta.

Menetelmät

Aineistona käytimme Tilastokeskuksen vuoden 2023 Työolotutkimusta. Tarkastelu rajattiin korkeakoulutettuihin asiantuntijoihin (n=1 464 painotetussa aineistossa). Tekoälyn käyttöä ja sen

yhteyksiä taustatekijöihin, työoloihin ja työkokemuksiin analysoitiin logistisen ja multinomiaalisen logistisen regression avulla. Tulokset vakioitiin iän ja sukupuolen mukaan ja analyyseissä hyödynnettiin painokertoimia.

Keskeiset tulokset

Tekoälyn käyttö oli yleisintä suurissa organisaatioissa, yksityisellä sektorilla sekä informaatio- ja viestintäalalla ja tieto- ja viestintäteknologian asiantuntija-ammateissa. Tekoälyn käyttö oli positiivisesti yhteydessä työn autonomiaan, mahdollisuuteen soveltaa uusia ideoita ja kokeilevaan, uudistavaan työkulttuuriin, kun taas yhteisöllisyydellä ei havaittu merkitsevää yhteyttä. Vaikutuksiltaan tekoälyn käyttö oli yhteydessä korkeaan työn imuun ja digitalisaation myötä lisääntyneeseen luovuuden käyttöön, mutta ei kokemuksiin työn merkityksellisyydestä tai tuloksellisuudesta.

Johtopäätökset

Tulokset osoittavat, että tekoälyn hyödyntäminen asiantuntijatyössä kytkeytyy vahvasti työpaikan rakenteellisiin ja kulttuurisiin piirteisiin. Tekoäly voi tukea asiantuntijoiden työn imua ja luovuutta, mutta sen myönteiset vaikutukset eivät ole automaattisia. Tämä korostaa johtamisen ja työkulttuurin merkitystä tekoälyn vaikuttavassa käyttöönotossa.

Tekoäly ja digitalisaatio IT-alan murroksessa: Maahanmuuttajataustaisten asiantuntijoiden ja esihenkilöiden kokemuksia Suomen työmarkkinoilla

Yannick Lahti & Ilona Bontenbal

Tekoäly ja digitalisaatio muuttavat nopeasti työelämän rakenteita, tehtäväkuvia ja osaamisvaatimuksia erityisesti IT-alalla. Tämän laadullisen tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten nämä teknologiset murrokset vaikuttavat suomalaiseen IT-työmarkkinaan maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimus tarkastelee sekä mahdollisuuksia että haasteita, joita AI-pohjaiset työkalut, automaatio ja digitalisoituneet prosessit tuottavat rekrytoinnissa, urakehityksessä, työtehtävien sisällössä ja työyhteisöön integroitumisessa.

Tutkimushankkeemme TAIMI - Technological Transformation, AI and Migrant Skills in the Finnish Labour Market (2025–2031) rahoittaja on Strategisen tutkimuksen neuvosto.

Aineisto koostuu puolistrukturoiduista teemahaastatteluista, jotka toteutetaan 20–25 IT-alalla työskentelevän maahanmuuttajataustaisen asiantuntijan ja heidän esihenkilöidensä kanssa. Haastateltavat edustavat eri kansallisuuksia, sukupuolia ja uravaiheita, ja he työskentelevät sekä suomalaisissa että kansainvälisissä teknologiayrityksissä pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa. Haastatteluteemat kattavat AI-työkalujen käytön arjessa, osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen, kielivaatimukset, verkostot, syrjintäkokemukset sekä organisaatioiden tukikäytännöt. Aineisto analysoidaan teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä hyödyntäen digitalisaation, teknologisen työttömyyden ja työmarkkinaintegraation käsitteitä.

Alustavat havainnot osoittavat, että tekoäly madaltaa osin kielimuuriin liittyviä esteitä esimerkiksi koodin dokumentoinnissa ja viestinnässä, mutta samalla se nostaa vaatimuksia abstraktille ongelmanratkaisulle ja jatkuvalle oppimiselle. Maahanmuuttajataustaiset asiantuntijat kokevat hyötyvänsä globaaleista digitaalisista yhteisöistä, mutta kohtaavat haasteita piiloverkostoihin pääsyssä ja suomalaisen työkulttuurin hiljaisen tiedon omaksumisessa. Esihenkilöt korostavat

AI:n roolia tuottavuuden tehostajana, mutta tunnistavat riskin, että nopeat osaamisvaatimusten muutokset voivat syventää työmarkkinoiden segmentaatiota.

Tutkimus tuottaa uutta tietoa digitalisaation ja tekoälyn vaikutuksista yhdenvertaisuuteen ja inkluusioon IT-alalla. Tuloksia voidaan hyödyntää organisaatioiden diversiteettijohtamisen, kotoutumispolitiikan ja täydennyskoulutuksen kehittämisessä, jotta tekoälymurros tukee maahanmuuttajien kestävää työllistymistä ja urakehitystä Suomessa.

Hybridi-asiantuntijuus tekoälyn murroksessa: suorahakukonsulttien toimijuus ja identiteettityö

Soili Nepponen

Tavoitteet

Tekoälyn käyttöönotto muuttaa asiantuntijatyötä ja haastaa käsityksiä siitä, mitä asiantuntijuus ja asiantuntijan rooli tarkoittavat. Tutkimus tarkastelee, miten suorahakukonsultit rakentavat ammatillista identiteettiään ja toimijuuttaan tässä murroksessa. Keskiössä on, millaisia narratiivisia strategioita ja positiointeja konsultit käyttävät integroidessaan tekoälyä osaksi asiantuntijuuttaan sekä miten tekoälyyn liittyvät eettiset jännitteet muokkaavat tätä prosessia.

Menetelmät

Tutkimus perustuu laadulliseen tutkimusotteeseen. Aineisto koostuu kymmenestä puolistrukturoidusta haastattelusta suomalaisilta suorahakukonsulteilta (2025). Näistä neljä on analysoitu syvällisesti, ja muiden haastatteluiden analyysi on käynnissä. Aineisto on litteroitu ja koodattu NVivo-yhteensopivasti. Analyysi pohjautuu teoriaohjaavaan sisällönanalyysiin ja temaattiseen analyysiin, joissa yhdistyvät narratiivinen ja diskursiivinen lähestymistapa.

Keskeiset tulokset

Tulokset osoittavat neljä narratiivista strategiaa ja positiointia: innovaattori, pragmatisti, skeptikko ja tasapainottaja. Näiden kautta konsultit jäsentävät tekoälyn roolia suhteessa asiantuntijuuteensa ja toimijuuteensa. Tekoäly muuttaa asiantuntijatyön sisältöä, mutta samalla korostaa inhimillisen arvioinnin, luottamuksen ja vastuun merkitystä. Identiteettityötä leimaavat eettiset jännitteet, jotka liittyvät erityisesti vinoumiin, läpinäkyvyyteen, vastuuseen ja yksityisyyteen. Aineistossa korostuu myös haavoittuvuuden ulottuvuus osana asiantuntijuuden uudelleenmäärittelyä.

Johtopäätökset

Tutkimus osoittaa, että tekoäly ei ainoastaan tehosta asiantuntijatyötä, vaan muokkaa asiantuntijuuden perustaa ja asiantuntijan roolia. Toimijuus rakentuu neuvotteluna teknologisten mahdollisuuksien ja eettisten reunaehtojen välillä. Tulokset viittaavat hybridi-asiantuntijuuteen tapana kuvata asiantuntijuuden muotoa, jossa teknologinen kyvykkyys ja inhimillinen arviointi kietoutuvat yhteen ja määrittävät uudelleen asiantuntijan asemaa tekoälyä hyödyntävässä työssä.

TR2 osa 2: Tekoäly työelämässä: vaikutukset, vaikuttavuus ja muuttuva asiantuntijuus

pe 6.11. klo 10.45–12.15
A2b, 2. krs.

Puheenjohtajat: Jarmo Pulkkinen (Web Fellows Oy / Lapin yliopisto) & Susanna Bairoh (Tekniikan akateemiset TEK)

Tekoälyä hyödyntävän sote-sektorin uudet osaamisvaatimukset

Birgitta Tetri & Outi Ahonen

Tutkimuksen tavoitteet

Suomalaisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa digitaaliset palvelut ovat pääsääntöisesti kansalaisille ensimmäinen kontakti terveyspalveluihin. Tekoälyn hyödyntäminen on tulevaisuudessa osa kaikkien ammattilaisten työtä. Abstraktin tavoitteena on kuvata tekoälyä hyödyntävän työelämän vaatimaa uutta osaamista sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisilla sekä sitä, miten työyhteisöjen kyvykkyys rakentuu henkilöstön kokonaisosaamisesta. Tämä tutkimus on Sosiaali- ja terveysministeriön tilaama selvitys sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten tekoälyosaamisesta.

Menetelmät

Tutkimus etenee kolmessa toisiaan täydentävässä vaiheessa. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus jäsentää sote-ammattilaisten tekoälyosaamisen ydinalueita. Monialaisissa työpajoissa asiantuntijat eri rooleista kuvasivat käytännön osaamistarpeita ja työn uudelleenorganisoinnin haasteita ja Delfi-asiantuntijapaneeli tarkensi tekoälyosaamiseen liittyviä osaamislauseita.

Tulokset

Kirjallisuuskatsaus tunnisti viisi ydinosaamisaluetta (tekoälylukutaito, data- ja analytiikkaosaaminen, kriittinen arviointi ja päätöksenteko, työnkulkuun integrointi, kontekstisidonnaiset sovellusosaamiset) sekä kolme läpileikkaavaa osaamisaluetta (eettinen, oikeudellinen ja vastuullinen käyttö, vuorovaikutus ja viestintä, tekoälyminäpystyvyys ja jatkuva oppiminen). Tutkimusnäyttö viittaa myös ammatillisiin rooleihin perustuvaan stratifioituun osaamismalliin. Perustason tekoälylukutaitoa pidetään riittävänä niin sanotuille kuluttajille (consumers), jotka pääasiassa tulkitsevat tekoälyjärjestelmien tuottamia tuloksia. Sen sijaan välittäjät (translators) tarvitsevat keskitason osaamista toimiakseen sillanrakentajina toimiala-asiantuntijoiden ja teknisten asiantuntijoiden välillä. Kehittäjiltä (developers) edellytetään puolestaan syvällistä tietojenkäsittelytieteen ja data-analytiikan osaamista tekoälyratkaisujen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Sote-ammattilaiset sijoittuvat pääosin kuluttajan rooliin ja osa toimii myös tulkin roolissa. Delfi-kyselyn erityisenä tavoitteena oli määritellä osaamislauseet kuluttajan roolissa toimivalle sote-ammattilaiselle.

Johtopäätökset

Tulokset osoittavat, että työelämän roolit ja tekoälyosaaminen ovat tarvelähtöisiä. Kaikille ei tarvita samaa syvyyttä vaan osaaminen kerrostuu kuluttajista tulkkeihin ja kehittäjiin. Roolipohjainen osaamismalli tukee työn uudelleenorganisointia ja auttaa johtamaan työyhteisön kyvykkyyttä siten, että henkilöstön osaaminen mahdollistaa tekoälyn vaikuttavan ja eettisen

hyödyntämisen sote-palveluissa.

Tekoäly ja muuttuvat sosiaalityön tietokäytännöt – systemaattinen katsaus

Samuel Salovaara, Marjo Outila, Ville Heilala, Elisa Savolainen & Sanna Hautala

Tausta ja tavoitteet

Tekoälyn käyttöönotto sosiaalityössä on osa laajaa sosioteknistä murrosta, johon liittyy sosiaalisia, ammatillisia, organisatorisia ja eettisiä ulottuvuuksia. Sosiaalityön tietokäytännöt määrittävät, miten tietoa tuotetaan, käsitellään, jaetaan ja hyödynnetään. Teknologinen kehitys, kuten tekoäly, on muokannut näitä käytäntöjä tuomalla käyttöön erilaisia digitaalisia ratkaisuja muun muassa dokumentointiin, päätöksenteon tukeen ja asiakasviestintään. Tutkimuksessa kysymme, miten tekoälysovellukset muuttavat sosiaalityön tietokäytäntöjä.

Menetelmät

Toteutimme kartoittavan kirjallisuuskatsauksen, joka kattoi kuusi akateemista tietokantaa sekä eteen- ja taaksepäin viittaushaut ja rajautui vuosien 2020–2026 julkaisuihin. Aineistonhaku ja seulonta toteutettiin PRISMA-menetelmän mukaisesti kahden tutkijan voimin. Aineistosta poimittiin tutkimustehtävän kannalta keskeiset tiedot sekä analysoitiin tarkemmin tutkimuskysymyksen kannalta oleelliset havainnot.

Tulokset

Alustavat tulokset osoittavat muutoksen, jossa tekoälyn käyttöönotto muovaa tietokäytäntöjä sosiaalityön ammattilaisten ja organisaatioiden näkökulmista.
Tekoälyn käyttöönotto sosiaalityössä voi nopeuttaa dokumentointia ja päätöksentekoa, automatisoida rutiinitehtäviä sekä parantaa palveluiden saavutettavuutta. Haasteina korostuvat ammatillisen harkinnan sekä tapauskohtaisen ja tilannesensitiivisen tiedonmuodostuksen heikkeneminen. Lisäksi virheelliset arviot, pinnalliset tulkinnat, tekoälymallien vinoumat, tietosuojaongelmat ja dehumanisaatio uhkaavat päätösten laatua, oikeudenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta.

Organisaation hallinnossa tekoäly voi tehostaa toimintaa, optimoida resurssien käyttöä, parantaa laadunvalvontaa ja helpottaa tiedonvaihtoa sekä tukea strategista johtamista ja reaaliaikaista informaation hyödyntämistä. Toisaalta selitettävyyden puute, virheelliset arviot, epäluotettavat teknologiat, puutteellinen tekninen infrastruktuuri ja tietoturvariskit voivat heikentää oikeusturvaa ja johtaa vakaviin oikeudellisiin loukkauksiin.

Johtopäätökset

Alustavien tulosten mukaan algoritmisten vinoumien tuottamat syrjivät seuraukset sekä epätasa-arvon kasvu muodostavat sosiaalityön näkökulmasta kriittisiä eettisiä ongelmia, jotka tulisi ratkaista. Tekoäly soveltuukin sosiaalityöhön parhaiten harkitusti suunniteltuna täydentävänä välineenä, joka tukee sosiaalityön ydinarvoja ja päätöksenteon inhimillistä perustaa. Tekoälyn vastuullinen soveltaminen sosiaalityössä edellyttää näin ollen selkeitä ohjeita, monitieteistä yhteistyötä sekä sosiaalityöntekijöiden ja johtajien kriittistä tekoälylukutaitoa.

Tekoäly kuntahallinnossa – uteliaisuudesta institutionaalisiin esteisiin

Kati Söderlund, Kirsi Lehto, Hilpi Kangas, Marja Känsälä & Hannu Vilpponen

Tekoäly on ollut osa kuntien toimintaa jo ennen generatiivista tekoälyä, ja sen käyttö on laajenemassa uusiin sovelluksiin. Toisin kuin usein yksityisellä sektorilla, tekoälyn käyttöönotossa julkishallinnossa tavoitteena ei voi olla vain kustannussäästö ja toimintojen tehostaminen, vaan julkinen arvo, eli se hyöty, joka tekoälyn käyttöönotosta kansalaisille ja yhteiskunnalle koituu. Tasapainoilu tekoälyn alati kiihtyvän kehityksen sekä institutionaalisten rajoitteiden ja hyvän hallinnon toteuttamisen välillä haastaa julkista hallintoa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksen on selvittää, miten tekoäly ymmärretään ja otetaan käyttöön osana työn arkea ja organisaation rakenteita kuntaorganisaatioissa. Tarkastelemme tekoälyn käyttöönottoa kuntatyössä sosiomateriaalisesta näkökulmasta, eli miten teknologia ja sosiaaliset käytännöt kietoutuvat yhteen ja muokkaavat toisiaan. Tekoäly ei ole vain tekninen väline, vaan osa laajempaa verkostoa, jossa ihmiset, työprosessit, organisaatiokulttuuri ja teknologia muodostavat kokonaisuuden.

Tutkimuksen aineisto on kerätty osana Tekoäly ja algoritmit johtamisen tukena hanketta. Hankkeessa oli mukana 3 yritystä ja 2 kuntaorganisaatiota. Tässä tutkimuspaperissa aineistona käytetään kuntaorganisaatioista kerättyä 14 kuntatyöntekijän (7 esihenkilöä ja 7 työntekijää) haastattelua sekä hankkeen kahdessa työpajassa kerättyä havainnointimateriaalia. Haastattelemalla sekä esihenkilöitä että työntekijöitä saatiin kaksisuuntainen näkökulma tutkimusaiheeseen. Haastattelujen teemat käsittelivät tekoälyn tuomia muutoksia, mahdollisuuksia ja haasteita.

Alustavien tulosten perusteella kunnissa tekoälyyn suhtauduttiin kiinnostuneesti ja uteliaasti. Aito tarve helpottaa sekä esihenkilöiden että työntekijöiden arkea tunnistettiin ja tekoäly nähtiin potentiaalisena vastauksena siihen. Tekoälyn käyttöönottoon nähtiin liittyvä useita hidastavia ja estäviä tekijöitä, jotka liittyivät sekä kyvykkyyksien ja resurssien puutteisiin sekä rakenteiden jäykkyyteen ja sääntelyn aiheuttamiin rajoitteisiin.

Tekoäly kuntien teknisellä toimialalla: sosiotekninen tuki, motivaatio ja normatiivinen epävarmuus

Jarmo Pulkkinen & Riku Koskelo

Tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisena tekoälyn hyödyntäminen näyttäytyy Manner-Suomen kuntien teknisellä toimialalla työntekijöiden näkökulmasta. Tarkastelemme tekoälyn käyttöä, koettua sosioteknistä tukea ja motivaatiotekijöitä kaavoituksessa ja rakennusluvituksessa. Analyysikehyksenä sovellamme konseptuaalista mallia, joka yhdistää teknologian hyväksymisen (UTAUT), koetun organisatorisen tuen ja oppivan organisaation teorioita. Täydennämme kehystä katutason byrokratian ja algoritmisen vastuullisuuden näkökulmilla, koska viranhaltijat kantavat päätöksistään ja valmisteluista henkilökohtaisen juridisen vastuun.

Menetelmät

Keräsimme aineiston valtakunnallisella verkkokyselyllä syyskuussa 2025 (N=218 työntekijää, 104 kuntaa, 36 % Manner-Suomen kunnista). Strukturoituja vastauksia analysoitiin tilastollisin menetelmin ja avovastauksia sisällönanalyysillä.

Keskeiset tulokset

Tekoälyn hyödyntäminen on alkuvaiheessa. 61 prosenttia vastaajista oli käyttänyt tekoälyä, mutta

päivittäinen käyttö oli vähäistä. Käyttötapaukset painottuivat tekstintuotantoon, tiedonhakuun ja kääntämiseen. Koettu sosiotekninen tuki oli vähäistä ja kollegat tärkein tukilähde. Suurimmat esteet liittyivät hyötyjen epäselvyyteen, luotettavuusepäilyihin sekä ratkaisemattomiin vastuu- ja tietosuojakysymyksiin. Motivaatio oli yhteydessä tekoälyn käyttöön, mutta käytön aloittaminen ja vakiintuminen kytkeytyivät osin eri tekijöihin.

Johtopäätökset

Normatiivinen epävarmuus muodostaa viranhaltijatyössä osittaisen institutionaalisen esteen tekoälyn hyödyntämisessä. Sosioteknisten omaksumismallien selitysvoima julkishallinnossa edellyttää normatiivisen tuen ulottuvuuden tunnistamista. Käytännössä kuntaorganisaatiot tarvitsevat selkeitä linjauksia vastuukysymyksistä, tehtäväkohtaista koulutusta ja vertaisoppimisen rakenteita.

Tekoälyahdistus ja tekoälylukutaito työelämässä: uusi eriarvoisuuden ulottuvuus?

Markus Aho, Pia Heilmann & Esa Hiltunen

Tekoälyjärjestelmien nopea yleistyminen työelämässä on lisännyt keskustelua niiden vaikutuksista työhön, osaamiseen ja työn tulevaisuuteen. Samalla osa työntekijöistä kokee tekoälyyn liittyvää huolta, epävarmuutta ja pelkoa, ilmiötä, jota tutkimuksessa on alettu kuvata käsitteellä tekoälyahdistus. Tekoälyahdistuksella tarkoitetaan pelon, levottomuuden tai hallinnan menettämisen tunteita, joita syntyy tekoälyä käytettäessä tai sen yhteiskunnallisia vaikutuksia pohdittaessa.

Aiempi tutkimus osoittaa, että teknologiaan liittyvä ahdistus ei ole uusi ilmiö. Tietokoneahdistus, technostress ja robotiikkaan kohdistuva epäluottamus ovat toistuneet teknologisten murrosten yhteydessä. Samankaltaiset mekanismit näyttävät vaikuttavan myös tekoälyn kohdalla: kielteiset asenteet, heikko teknologialukutaito ja vähäinen käyttökokemus lisäävät epävarmuutta ja teknologian välttelyä.

Tässä esityksessä tarkastellaan tekoälyahdistusta työelämän eriarvoistumisen näkökulmasta. Keskeinen kysymys on, voiko tekoälyn käyttöönotto lisätä eroja työntekijöiden välillä osaamisen, resurssien ja koulutusmahdollisuuksien jakautuessa epätasaisesti. Erityistä huomiota kiinnitetään tekoälylukutaitoon sekä mahdollisuuksiin käyttää ja oppia uusia teknologioita työssä.

Tuore suomalais-ruotsalainen vertailututkimus työelämän tekoälyn käytöstä osoittaa, että tekoälyä hyödynnetään jo laajasti työprosessien suunnittelussa, organisoinnissa ja päätöksenteossa, mutta osaamisvaje ja rajalliset koulutusresurssit hidastavat käyttöönottoa erityisesti mikroyrityksissä. Tämä viittaa siihen, että tekoälyyn liittyvät taidot ja kokemukset voivat muodostua uudeksi eriarvoisuuden lähteeksi työelämässä.

Esitys tarkastelee tekoälyahdistusta osana laajempaa teknologisten murrosten historiaa ja pohtii, miten tekoälylukutaidon vahvistaminen, koulutus ja käytännön käyttökokemukset voivat vähentää epävarmuutta sekä tukea tasapuolisempaa teknologian hyödyntämistä työelämässä.

Tekoälyn käyttöönotto työpaikoilla ja uusi eriarvoisuus

Susanna Bairoh

Tekoälytyökalut ovat lyöneet läpi muutamassa vuodessa, ja niiden käyttö on arkipäivää useimmille tietotyöläisille Suomessakin (AI Finland & Business Finland, 2026; Immonen, 2026). Ennennäkemättömän nopea kehitys herättää kysymyksiä. Ketkä päättävät, mihin tekoälyä saa tai pitää käyttää? Millaista osaamista vaaditaan? Miten työntekijät pysyvät mukana, kun työkalut ja niiden kyvykkyydet muuttuvat huomattavasti aikaisempaa nopeammin?

Tekoälyyn kytkeytyykin todennäköisesti työpaikoilla uutta eriarvoisuutta. Kaikilla ei ole yhdenvertaiset mahdollisuudet vaikuttaa tekoälytyökalujen käyttöönottoon tai saada niihin perehdytystä. Esimerkiksi tekniikan alan korkeakoulutetuista vain 20 prosenttia oli osallistunut tekoälyn käyttöönottoon työpaikallaan vuonna 2024 (Bairoh, 2025). Tämä ns. tekoälyeliitti käytti tekoälyä omassa työssään muita enemmän ja monipuolisemmin sekä oli saanut enemmän aiheeseen liittyvää koulutusta.

Tavoitteet ja menetelmät

Tässä tutkimuksessa kysymme, millaista uutta eriarvoisuutta tietotyön ammattilaisten työpaikoilla on syntymässä tekoälyn käyttöönoton myötä? Hyödynnämme tutkimuksessa tekniikan yliopistokoulutettujen ammattiliiton jäsenkyselyiden dataa vuosilta 2024 ja 2025. Web-kyselyt toteutettiin loka-marraskuussa 2024 ja 2025. Kokopäivätyössä olevia vastaajia oli molemmissa yli 8000, ja liiton jäsenet edustavat luotettavasti tietotyön ammattilaisia. Tutkimuksen analyysi toteutetaan yhdistelmänä tilastollista (esim. merkitsevyystestaus) ja laadullisen datan (avoimet kommentit) analyysiä.

Tulokset ja johtopäätökset

Alustavat tulokset osoittavat, että tekniikan yliopistokoulutuksen saaneista 28 prosenttia oli mukana suunnittelemassa tai kehittämässä tekoälytyökalujen käyttöönottoa työpaikallaan (24 % vuonna 2024). Tähän ns. tekoälyeliittiin kuului useammin johdossa, keskijohdossa tai vaativissa IT-asiantuntijatehtävissä työskenteleviä, ja erot olivat tilastollisesti merkitseviä ($p<0.0005$). Tekoälyeliittiin kuuluvista 21,1 % oli naisia vuonna 2025, kaikista vastaajista 25,7 %. Tekoälyeliitti oli muita useammin voinut käyttää riittävästi työaikaansa käytön opiskeluun myös vuonna 2025. Avoimissa kommenteissa korostui työn tehostuminen. Tulokset viittaavatkin siihen, että työpaikoille on muodostumassa miesvaltainen, etuoikeutettu tekoälyeliitti, jonka näkemykset ohjaavat tekoälyn käyttöönottoa.

TR3 osa 1: Asiantuntijuus ja asiantuntijatyö murroksessa

to 5.11. klo 13.00–14.30
C6, 1. krs.

Puheenjohtajat: Annika Blomberg, Kirsi-Mari Kallio (Turun yliopisto) & Aki Lehtivuori (Vaasan yliopisto)

Aikuissosiaalityön saavutettavuuteen liittyvät työorientaatiodiskurssit sosiaalityöntekijöiden haastattelupuheessa

Heidi Kantsila-Korhonen & Sirpa Saario

Tutkimuksen tavoitteet

Sosiaalityö on asiantuntijatyötä, jossa työskennellään vaikeissa elämäntilanteissa ja haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten kanssa. Työn tarkoituksena on parantaa hyvinvointia ja turvata tarpeenmukainen huolenpito. Useat tutkimukset kuitenkin osoittavat, että kaikki eivät tarpeestaan huolimatta hae tai saa heille kuuluvia aikuissosiaalityön palveluita.

Sosiaalityöntekijät työskentelevät saavutettavuuden etulinjassa omaten sekä viranomaisvaltaa myöntää tai evätä palveluja, että tietoa asiakkaiden tarpeista ja niitä aiheuttavista yhteiskunnallisista rakenteista. Sosiaalityölle ominaista on asiakkaiden, organisaation ja yhteiskunnan tavoitteiden jännitteinen ristiveto. Onkin merkityksellistä, millaisella työorientaatiolla asiakastyössä olevat sosiaalityöntekijät työtään tekevät ja saavutettavuuteenkin liittyvää harkintavaltaa käyttävät.

Kysymmekin, millaisia saavutettavuuteen liittyviä työorientaatioita on tunnistettavissa aikuissosiaalityötä tekevien haastattelupuheessa. Osoitamme, millaisia seurauksia näillä työorientaatiodiskursseilla voi olla aikuissosiaalityön saavutettavuudelle.

Menetelmät

Tarkastelemme diskurssianalyyttisesti kolmelta hyvinvointialueelta kerättyjä haastatteluja (9 yksilö- ja 3 ryhmähaastattelua), joihin osallistui aikuissosiaalityön asiakastyötä tehneitä sosiaalityöntekijöitä (19 haastateltavaa). Näin täydennämme aiempaa tutkimustietoa sosiaalityöntekijöiden roolista aikuissosiaalityön saavutettavuuden muovaajina.

Keskeiset tulokset

Paikansimme aineistosta kolme sosiaalityöntekijöiden työorientaatiodiskurssia: eettismoraalinen auttamisorientaatio, byrokraattishallinnollinen viranomaisorientaatio sekä yhteiskunnallinen muutosorientaatio. Työorientaatiot näyttäytyvät merkityksellisinä tarpeenmukaisten aikuissosiaalityön palvelujen saavutettavuuden näkökulmasta: saavutettavuutta muovaavat toimet voivat muotoutua erilaisiksi riippuen esimerkiksi siitä, miten sosiaalityöntekijä suhtautuu aikuisiin avuntarvitsijoihin, tarkasteleeko hän asiakastilanteita yhteiskuntakriittisesti vai yksilön ongelmina ja priorisoiko hän asiakkaiden edun silloinkin, kun järjestelmän etu on asiakkaiden edun kanssa ristiriidassa.

Johtopäätökset

Tutkimuksemme osoittaa, että sosiaalityöntekijöiden eettisellä rohkeudella ja toimijuudella on keskeinen rooli saavutettavuuden edistämisessä. Heidän roolinsa voi olla jopa ratkaiseva, sillä sosiaalityöntekijän on mahdollista harkintavallallaan ja toimintatavoillaan lisätä rakenteisiin elastisuutta tilanne- ja asiakaskohtaisesti tai pyrkiä kohti pysyvästi saavutettavampia palveluja. Tämä asettaa sosiaalityöntekijät palvelujärjestelmän puutteita paikkaavaan asemaan, jolloin saavutettavuuden realisoituminen voi olla riippuvainen sosiaalityöntekijän arjen toimintatavoista.

Turha työ ja tehostustoimien paradoksi: työnjaon vinoumat sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijatyössä

Anna Kivimäki, Tomi Kallio, Aki Lehtivuori & Kirsi-Mari Kallio

Tutkimuksen tavoite

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan julkisen sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijoiden

kokemuksia turhasta työstä työnjaon näkökulmasta. Aiempi tutkimus on painottanut turhan työn yksilöllisiä seurauksia, mutta vähemmän huomiota on kiinnitetty siihen, mitä turha työ konkreettisesti on ja miten se kytkeytyy työn organisointiin. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että turha työ näyttäytyy usein ydintehtävien ulkopuolisina tehtävinä. Tämä korostuu myös tässä tutkimuksessa, koska sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijoiden ydintehtävät perustuvat erikoisosaamiseen, jota vain kyseinen ammattiryhmä voi tuottaa. Näin turha työ voidaan ymmärtää työnä, joka ei kuulu asiantuntijan rooliin ja joka tästä syystä koetaan epäoikeutettuna sekä ydintehtävän toteutumista häiritsevänä.

Menetelmät

Aineisto koostuu kolmen hyvinvointialueen sosiaalityöntekijöiltä, psykologeilta, puheterapeuteilta ja perusterveydenhuollon lääkäreiltä kerätyn kyselytutkimuksen avoimista vastauksista. Tutkimus on luonteeltaan laadullinen, ja aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin keskittyen kohtuuttomiin, tarpeettomiin ja kyseenalaisiin työtehtäviin.

Keskeiset tulokset (alustavat)

Kohtuuttomiksi koetut tehtävät liittyivät usein tukihenkilöstölle soveltuviin tehtäviin, kuten siivoukseen, ajanvaraukseen ja tarvikkeiden tilaamiseen. Tarpeettomissa tehtävissä korostuivat tietojärjestelmiin, kokouksiin ja tilajärjestelyihin liittyvät ongelmat. Kyseenalaisiksi kuvattiin erityisesti kirjaamiseen ja hallinnollisiin velvoitteisiin liittyviä tehtäviä, kuten diagnoosien kirjaaminen rahoitusperusteiden vuoksi sekä erilaisten lausuntojen laatiminen. Tulokset viittaavat siihen, että turha työ kytkeytyy keskeisesti työnjaon epäselvyyksiin ja institutionaalisiin vaatimuksiin.

Johtopäätökset

Tutkimuksen pohjalta on nähtävissä, että asiantuntijoiden kokema turha työ paikantuu pääosin ydintehtävien ulkopuolelle, mutta ei rajoitu yksittäisiin tehtäviin vaan heijastaa laajempia työn organisoinnin ja ohjauksen ongelmia. Tulokset korostavat työnjaon merkitystä turhan työn synnyssä ja tuovat esiin tarpeen tarkastella ilmiötä yksilötason kokemusten rinnalla organisatorisena ja rakenteellisena kysymyksenä. Havainnot viittaavat myös siihen, että julkisen sektorin tehostustoimet ja niihin liittyvät ohjauslogiikat ovat voineet lisätä ydintehtävien ulkopuolisten tehtävien kasautumista asiantuntijoille.

Työn arvot ja tekoälyn käyttötavat asiantuntijatyössä

Salla Ahola, Kalle Pajunen, Laura Bordi, Riitta-Liisa Larjovuori & Johanna Kujala

Tutkimuksen tavoitteet

Työn arvot kertovat siitä, mikä on ihmisille tärkeää ja tavoittelemisen arvoista työssään. Tekoälymurroksen aikakaudella kiinnostavaksi muodostuu kysymys, mitä arvoja tieto- ja asiantuntijatyötä tekevät painottavat ja millaisia yhtymäkohtia arvoilla on tapoihin suhtautua tekoälyyn ja käyttää sitä. Tutkimus nojaa Schwartzin arvoteoriaan sovellettuna työn kontekstiin. Muutosvalmiusarvojen on havaittu liittyvän luovuuteen ja innovointiin. Niille vastakkaisia säilyttämisarvoja puolestaan luonnehtii pysyvyyden tavoittelu. Itsensä korostamisarvot ovat yhteensopivia kilpailun, statuksen ja arvovallan tavoittelemisen kanssa, kun taas itsensä ylittämisarvot motivoivat toimimaan toisten hyväksi. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tunnistaa asiantuntijoille tärkeitä työn arvoja ja suhteuttaa niitä tekoälyn käyttötapoihin: minkälaiset tekoälyn käyttämisen tavat ovat linjassa erilaisten työntekijöiden arvopohjien kanssa?

Menetelmät

Aineistona käytetään vuonna 2026 ”LUOVAMBI - Kohti tehokkuuden, uudistumisen ja hyvinvoinnin tasapainoa. Uusia käytäntöjä asiantuntijatyölle” -tutkimushankkeessa kerättyä yksilöhaastatteluaineistoa. Osallistujina on noin 30 tieto- ja asiatuntijatehtävissä työskentelevää henkilöä (aineistonkeruu on käynnissä). Aineiston analyysissä käytetään laadullista sisällönanalyysia. Aineistoa on toistaiseksi analysoitu alustavasti arvojen näkökulmasta ja analyysia jatketaan tekoälyn käyttötapojen osalta.

Keskeiset tulokset

Alustavien tulosten mukaan haastateltavien kuvauksissa painottuivat muutosvalmius- ja itsensä ylittämisarvot, kun taas itsensä korostamis- ja säilyttämisarvojen mukaisia kuvauksia esiintyi vähemmän. Muutosvalmiusarvot ilmenivät esimerkiksi uuden oppimisen, itsensä kehittämisen ja vapauden tavoittelemisena. Aidosti asiakasta hyödyttävien ratkaisujen kehittäminen sekä työyhteisön ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen puolestaan ilmensi itsensä ylittämisarvoja.

Johtopäätökset

Asiantuntijat kuvasivat erityisesti uudistumiseen ja toisten hyväksi toimimiseen liittyviä arvoja tärkeimpinä itselleen työssään. Jatkoanalyysissa tarkastellaan työn arvojen yhtymäkohtia tekoälyn käyttötapoihin, kuten esimerkiksi tekoälyn hyödyntämiseen ongelmanratkaisussa tai asiakkaiden kysymysten selvittämisessä. Tulosten avulla voidaan lisätä ymmärrystä työn arvojen roolista asiantuntijatyön tekoälymurroksessa.

Yhteisöllinen AMIS-verkkosimulaatioverkosto hoitotyön opettajien asiantuntijatyön laadun varmistajana kansallisesti

Sini-Charlotta Kamberg & Jenni Huhtasalo

Tutkimuksessa tarkastellaan AMIS- verkkosimulaatioverkostoa hoitotyön opettajien asiantuntijatyön murroksen näkökulmasta. Digitaaliset verkkosimulaatiot muuttavat pedagogista työtä yksittäisten opettajien toteuttamasta opetuksesta kohti verkostomaista, teknologisesti välittynyttä ja kollektiivisesti rakentuvaa asiantuntijatyötä. Tutkimuksessa analysoidaan, miten tämä digitaalinen ekosysteemi muokkaa opettajien työn käytäntöjä, yhteistyötä ja laadunvarmistusta hoitotyön koulutuksessa.

Verkkosimulaatioiden keinoin on mahdollista lisätä hoitotyön opettajien kansallista kollektiivisuutta. Tämän murroksen taustalla vaikuttaa koronavuodet. Tuolloin pyrittiin löytämään vaikuttavia ja laadukkaista pedagogisia toteutuksia. Siirryimme tekemään simulaatioita verkkoon ensin omassa oppilaitoksessa ja sitten perustimme kansallisen verkoston, jossa on tällä hetkellä 13 oppilaitosta. Verkkosimulaatioiden toteuttaminen on asiantuntijatyön ytimisessä kysyen luovuutta. Näin varmistetaan työn resurssiviisasta toteuttamista intensifikaation aikakaudella. Toisaalta verkkosimulaatiot ovat vastine työn ja työelämän kiihtymiselle, kuitenkin huomio oppimistehtävien ja harjoitustilanteiden vaatimustason nostamisessa. Kansallisen ja kollektiivisesti jaetun pedagogisen asiantuntijuuden keinoin lisätään työn imua ja työtyytyväisyyttä.

Tutkimuksessa selvitetään, miten AMIS-verkkosimulaatioverkosto muokkaa hoitotyön opettajien asiantuntiatyötä ja sen käytäntöjä kansallisesti. Toiseksi tarkastellaan, millaista yhteisöllistä ja digitaalista asiantuntijuutta verkostossa rakentuu ja miten verkostomainen asiantuntijatyö tukee laadunvarmistusta ja osaamisen arvioinnin yhdenmukaisuutta.

Aineisto koostuu verkoston toimintaan osallistuneiden opettajien kokemuksista sekä simulaatiotoiminnan käytännöistä. Tulosten oletetaan osoittavan, että AMIS-verkkosimulaatioverkosto toimii koulutuksellisena sekä ammatillisena voimavarana erityisesti niille koulutuksen järjestäjille, joilla ei ole mahdollisuuksia ylläpitää omia simulaatioympäristöjä. Yhteisöllisesti toteutetut skenaariot, vertaisarviointikäytännöt ja yhtenäiset digitaaliset toimintamallit voivat tukea opettajien ja opiskelijoiden osaamisen kehittymistä sekä rakentaa perustaa valtakunnallisesti vertailukelpoiselle arvioinnille. Samalla tutkimus tekee näkyväksi, miten hoitotyön opettajien asiantuntijatyö muuttuu digitaalisissa ja verkostomaisissa toimintaympäristöissä.

Turha työ yliopistoissa

Tomi Kallio, Kirsi-Mari Kallio & Aki Lehtivuori

Kirjallisuudessa turha työ jaetaan tyypillisesti kahteen pääluokkaan. Kohtuuttomat tehtävät ovat luonteeltaan sellaisia, joita jonkun organisaatiossa täytyy tehdä, mutta joiden teettäminen voi tuntua kyseisen henkilön ammatillisen osaamisen näkökulmasta kohtuuttomalta (esim. professori tenttivalvojana). Tarpeettomat tehtävät taas ovat sellaisia, joita ei pitäisi tehdä lainkaan (esim. päällekkäisten kirjausten tekeminen eri järjestelmiin).

Turhaa työtä lähestytään alan kirjallisuudessa yleensä työstressin näkökulmasta. Asiantuntijatyön johtamisen näkökulmasta merkittäviä näkökulmia ovat kuitenkin myös tehokas työnjako ja työn tuottavuus. Turhaa työtä voivat tuottaa esimerkiksi vanhojen toimintamallien jäänteet, joita ei ole poistettu, vaikka uusia on omaksuttu. Usein kyse on kuitenkin toimimattomasta työnjaosta, jossa avustavaa henkilöstöä (kuten sihteereitä) on karsittu samalla, kun heidän aiemmin tekemänsä tehtävät on käytännössä siirretty tutkijoille ja opettajille.

Sen ohella, että turha työ aiheuttaa stressiä ja heikentää työmotivaatiota, se aiheuttaa myös tarpeettomia kustannuksia. Työn tuottavuuden näkökulmasta on kiistatonta, ettei korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden työajan tulisi valua sellaisten toissijaisten tehtävien tekemiseen, jotka joku muu tekisi tehokkaammin ja edullisemmin tai joita ei paremmalla organisaatiosuunnittelulla tarvitsisi tehdä lainkaan.

Kysymys turhan työn ilmenemisestä ja vaikutuksista kaipaa kuitenkin lisätutkimusta. Tarkastelemme neljästä yliopistosta kerätyn aineiston kautta suomalaisten yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön kokemuksia ja näkemyksiä turhasta työstä. Aineistomme perusteella turha työ ilmenee kokemuksena, jossa selkeä osa työajasta menee asiantuntijuuteen kuulumattomiin hallinnollisiin tehtäviin ja raportointiin, joita tehdään ydintehtävien kustannuksella. Joka kolmas vastaaja kokee tekevänsä turhaa työtä usein tai melko usein ja kolme neljästä vähintään joskus.

Tutkimus kontribuoi luomalla ymmärrystä turhan työn laajuudesta yliopistosektorilla sekä siihen liittyvistä näkemyksistä ja vaikutuksista. Tutkimus auttaa ymmärtämään, mitkä tehtävät koetaan turhiksi ja miksi. Kartoittamalla aihetta tutkimus luo pohjaa myös turhan työn aiheuttamien kustannusten arvioimiselle.

Johdon ohjausjärjestelmät tasapainottamassa asiantuntijatyön luovuutta ja tehokkuutta

Kirsi-Mari Kallio & Kirsi Kari

Asiantuntijatyö vaatii nykyään jatkuvaa tasapainoilua tehokkuuden ja luovuuden välillä. Digitalisaation myötä työn toisteisuus, standardiohjaus ja suorituskyvyn seuranta ovat helposti

työn keskiössä. Tällöin luovuuden edellytykset heikkenevät.

Luovuuden ja tehokkuuden välillä on paradoksaalinen jännite, sillä luovuus vaatii kekseliäisyyttä ja aikaa keskittyä. Johdon ohjausjärjestelmillä on keskeinen rooli jännitteen muodostumisessa, ylläpitämisessä ja ratkaisemisessa. Aiempi tutkimus osoittaa, että tehokkuus- ja luovuusorientoitunutta toimintaa ohjaavat erilaiset logiikat ja että näiden välillä luoviminen vaatii jatkuvaa tasapainoilua. Tiedämme kuitenkin vielä melko vähän siitä, miten ohjausjärjestelmät käytännössä toimivat luovuutta vaativan tietointensiivisen asiantuntijatyön ympäristöissä.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, miten organisaatiot käyttävät johdon ohjausjärjestelmiä tehokkuuden ja luovuuden välisen jännitteen hallitsemiseen luovan tietointensiivisen työn kontekstissa. Tutkimuksessa hyödynnetään useita erilaisia laadullisia menetelmiä. Teemahaastattelujen avulla tuodaan esiin näkemyksiä tehokkuuspaineista ja luovuusvaatimuksista asiantuntijoiden päivittäisessä työssä. Saatua kuvaa selkeytetään dokumenttianalyysilla, jossa hyödynnetään mm. projektisuunnitelmia ja sisäisiä raportteja. Hankeosallistujilta kerättävä päiväkirja-aineisto auttaa analysoimaan yksilöiden kokemusten ja luovuutta mahdollistavien ja ehkäisevien jännitteiden välistä navigointia pitkittäistutkimuksena. Yhteiset työpajat mahdollistavat lisäksi esiin tulevien jännitteiden kollektiivista reflektointia. Samalla ne havainnollistavat, miten viralliset ja epäviralliset ohjausmenetelmät toimivat vuorovaikutuksessa ja kehittyvät.

Aineiston kerääminen on vasta alkanut. Alustavia havaintoja aineistosta on tehtävissä syksyllä 2026. Tutkimus lisää ymmärrystä johdon ohjausjärjestelmien roolista luovuuden edellytysten lisäämisessä tietointensiivisessä työssä. Tutkimus selventää myös, miten organisaatiot pyrkivät suunnittelemaan ja sopeuttamaan ohjausjärjestelmiä sekä taloudellisen suoriutumisen että luovan ongelmanratkaisun tukemiseksi. Tutkimus osallistuu laajempaan johdon laskentatoimen ja ohjauksen, suorituskykymittauksen, asiantuntijatyön sekä organisaatiomuutoksen keskusteluun.

TR3 osa 2: Asiantuntijuus ja asiantuntijatyö murroksessa

to 5.11. klo 16.15–17.45
C6, 1. krs.

Puheenjohtajat: Annika Blomberg, Kirsi-Mari Kallio (Turun yliopisto) & Aki Lehtivuori (Vaasan yliopisto)

Algoritmisen työn assetisaatio: AI-eliitti maailmaa muokkaamassa

Seppo Poutanen

Tavoitteet

Tarkastelemme tutkimushankkeessamme, kuinka tekoälyn algoritminen kehitystyö assetisoidaan mm. taloudellisiksi ja episteemisiksi resursseiksi, sekä miten kyseiset prosessit muokkaavat asiantuntijuutta, ammatillisuutta ja valtasuhteita teknistieteellisessä kapitalismissa. Tutkimme erityisesti nk. AI-eliittiä eli korkean osaamisen asiantuntijoita. He suunnittelevat ja kehittävät uusia algoritmisia järjestelmiä sekä osallistuvat niiden yhteiskunnallisten vaikutusten muotoutumiseen.

Tutkimuksemme kytkee yhteen tieteen ja teknologian tutkimuksen, työelämätutkimuksen sekä kriittisen algoritmitutkimuksen näkökulmia.

Menetelmät

Hyödynnämme kokonaishankkeessa monimenetelmällistä asetelmaa. Siihen sisältyvät puolistrukturoidut asiantuntijahaastattelut, fokusryhmät, etnografiset havainnot sekä verkkodatan analyysi. Analyysimenetelminä käytetään mm. temaattista sisällönanalyysia sekä verkostoanalyysia. Empiirinen aineistonkeruu käynnistyy toukokuussa 2026 Cambridgessa asiantuntijahaastatteluilla sekä jatkuu vuoden 2026 mittaan eri tavoin Englannissa ja Suomessa.

Keskeiset tulokset

Työelämän tutkimuspäivillä on tarkoitus esitellä alustavia tuloksia AI-asiantuntijoiden haastattelujen analyysista. Relevantin tutkimuskirjallisuuden valossa algoritmit itsessään eivät ole neutraaleja työkaluja vaan sosio-teknisiä artefakteja, jotka heijastavat kehittäjiensä arvoja, organisatorisia käytäntöjä ja institutionaalisia rakenteita. On myös argumentoitavissa, että AI-asiantuntijuus rakentuu yhä vahvemmin markkinalähtöisten logiikkojen varaan.

Johtopäätökset

Tutkimus tuottaa uutta tietoa mm. algoritmisen työn sosiaalisista ja eettisistä ulottuvuuksista sekä AI-huippuasiantuntijuuden kehityksestä. Pyrkimyksenä on myös kehitellä teoreettista viitekehystä, joka yhdistäisi uudella tavalla assetisaation, ammatillisuuden ja algoritmisen vallan analyysin.

Relationaalisen, adaptiivisen ja kollektiivisen asiantuntijuuden synteesi

Eevastiina Gjerstad

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimukseni tavoitteena on määritellä kolme nykykeskustelussa keskeistä asiantuntijuuden käsitettä sekä muodostaa niistä synteesi.

Tutkimuksen menetelmät

Menetelmänä toimii käsiteanalyysi, jonka osana on myös osittainen kirjallisuuskatsaus.

Keskeiset tulokset

Relationaalinen asiantuntijuus viittaa asiantuntijoiden väliseen yhteistyöskentelyyn, jossa tunnistetaan muiden näkökulmat ja arvot, ja tulkitaan ja säädellään yhdessä toimintaa. Eri asiantuntijoiden resurssit ovat käytössä yhteisessä työskentelyssä muodostaen relationaalisen toimijuuden.

Kollektiivisen asiantuntijuuden ydinajatus on, että älykäs toiminta on hajautunut kulttuurisesti kehittyneiden älyllisten välineiden kuten käsitteiden, työvälineiden ja käytäntöjen välille. Tästä syystä haastavan asian tekeminen onnistuu parhaiten yhdessä muiden kanssa. Kollektiivinen asiantuntijuus tulee lähelle kollektiivisen älykkyyden käsitettä, johon liittyy transaktiivisia funktioita kuten kollektiivinen muisti, huomio ja järkeily. Tältä osin kollektiivinen asiantuntijuus linkittyy myös kognitiivisiin prosesseihin.

Vahvimmin kognitiivista näkökulmaa asiantuntijuuteen edustaa adaptiivinen asiantuntijuus, joka korostaa asiantuntijuuteen kuuluvaa tehokkuutta ja innovatiivisuutta. Tähän sisältyy taitojen soveltamista, proseduraalisen ja käsitteellisen tiedon hyödyntämistä, sujuvuutta sekä uusien ongelmien ratkaisemista.

Johtopäätökset

Eri asiantuntijoiden määritelmien synteesi huomioi sen, että asiantuntijuus on yhtä aikaa kognitiivista, relationaalista, kollektiivista ja yhteistoiminnallista. Koska asiantuntijuutta vähintään sovelletaan ja tunnistetaan relationaalisesti ja kollektiivisesti, puhdas adaptiivinen asiantuntijuus ei sovi asiantuntijuuden määrittelyyn. Se onkin viime aikoina laajentunut kohti yhteisöllisempää näkökulmaa. Toisaalta vain sosio-emotionaalisiin tekijöihin keskittyvä asiantuntijuus tai relationaalinen asiantuntijuus vailla tarkempaa operationalisointia ei riitä ymmärtämään ja selittämään käsitteellistä tiedonmuodostusta ja siihen liittyvää asiantuntijuutta.

Näitä kolmea asiantuntijuutta yhdistävät toiminnan mukauttamisvaade toimintaympäristöön sekä yhteisten tavoitteiden ja tulkintojen huomiointi jollakin tasolla osana asiantuntijuutta. Ehdotan, että eri asiantuntijamääritelmiä lavennetaan siten, että niiden ominaislaatu säilyy, mutta niissä huomioidaan myös muut asiantuntijuuden määrittelyt.

Asiantuntijuus ja kokonaisvaltainen ihminen: Luova työnohjaus asiantuntijatyön murroksen tukena

Sini-Tytti Saarinen

Työelämän murros haastaa perinteisen asiantuntijuuden vaatien yhä enemmän luovuutta, kykyä kohdata epävarmuutta ja uudenlaista merkityksellisyyden kokemusta. Tässä väitöstutkimuksessa tarkastellaan, miten luova työnohjausprosessi voi tukea asiantuntijaa tässä muutoksessa, painottaen yksilön kokemuksia ja työn merkityksellisyyttä. Tutkimus kytkeytyy laajempaan keskusteluun asiantuntijatyön inhimillistämisestä ja tarpeesta huomioida ihminen työssä kokonaisvaltaisesti – ei vain suorittajana, vaan tuntevana ja kehollisena olentona. VUCA (epävakaisuus, epävarmuus, monimutkaisuus, monitulkintaisuus) -maailma kuvaa nykytyöelämää ja sen haasteita osuvasti.

Tavoite

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuottaa uutta tietoa yksilön kokemuksista ja merkityksistä TTM-malliin pohjautuvasta luovasta työnohjausinterventiosta.

Tutkimusmenetelmät

Tutkimus on filosofiselta pohjaltaan fenomenologinen ja noudattaa Design-Based Research (DBR) -strategiaa, jonka avulla on kehitetty ja testattu kehittämääni, innovatiivista TTM-mallia. Aineisto on kerätty kehittämässäni strukturoidussa luova työnohjausinterventiossa, ja se koostuu kyselyistä, palautteista, videoista sekä tutkijan päiväkirjamerkinnöistä. Analyysimenetelminä käytetään sisällönanalyysia ja tulkitsevaa fenomenologista (IPA) -analyysia.

Keskeiset tulokset

Aineiston analyysi osoittaa, että TTM-pohjainen taidelähtöinen menetelmä avaa uusia reittejä ammatilliseen kasvuun purkamalla asiantuntijuuden perinteisiä, usein kapeita raameja ja mahdollistaen yksilölliset, luovat kokemukset.

Esityksessä pohditaan, miten työnohjausta voidaan uudelleen muotoilla Luovan työnohjauksen avulla huomioiden yksilö kokonaisvaltaisesti mahdollistaen autenttiset luovat kokeilut psykologisesti turvallisessa, sallivassa tilassa. TTM-mallin (tarina, tanssi, musiikki) vaikuttavuus asiantuntijatyössä syntyy integroimalla narratiiviset, keholliset ja relationaaliset elementit työhyvinvoinnin ja työyhteisön kehittämisen välineiksi. Malli tarjoaa työkalun, jossa luovuus ja leikillisyys eivät ole vain viihteellisiä lisiä, vaan keskeisiä välineitä asiantuntijuuden rakentumisessa ja työhyvinvoinnin vahvistamisessa. Tutkimus haastaa näkemään luovan työnohjauksen strategisena investointina, joka tukee asiantuntijan inhimillistä kasvua murroksen keskellä VUCA-maailmassa.

Akateeminen identiteetti ja työntekijäresilienssi kietoutuvina ilmiöinä yliopistotyössä

Marjaana Kareinen

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan akateemista identiteettiä ja työntekijäresilienssiä nykypäivän nopeasti muuttuvassa yliopistokontekstissa. Tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää, miten akateeminen identiteetti ja työntekijäresilienssi rakentuvat ja kytkeytyvät toisiinsa akateemisten tulkinnoissa ja kokemuksissa. Tutkimuksessa kartoitetaan heidän henkilökohtaisia näkemyksiänsä ilman ennalta määriteltyjä käsitteitä tai viitekehyksiä. Antamalla osallistujille mahdollisuuden ilmaista vapaasti omia tulkintojaan, tutkimus pyrkii tuottamaan ajantasaisen, alhaalta ylöspäin rakentuvaa ymmärrystä akateemisesta identiteetistä ja työntekijäresilienssistä, osallistujien elettyjen kokemusten ja merkityksenmuodostuksen kautta.

Tutkimus on laadullinen ja perustuu 17 pohjoismaisen professorin puolistrukturoituun haastatteluun. Haastattelut toteutettiin vuoden 2024 aikana. Haastattelut on analysoitu narratiivisella analyysillä akateemisen identiteetin osalta ja abduktiivisella lähestymistavalla Gioia-menetelmää hyödyntäen työntekijäresilienssin tarkastelussa. Tutkimuksen näkökulma on länsimainen Humboldilainen yliopistokonteksti. Sosiokulttuurisen ympäristön nähdään muodostavan keskeisen kehyksen työntekijäresilienssin rakentumiselle, ja länsimaista yliopistomaailmaa tarkastellaan tässä tutkimuksessa Humboldtilaiseen, akateemista vapautta korostavaan arvopohjaan kiinnittyvänä.

Tulokset viittaavat, että akateeminen identiteetti ja työntekijäresilienssi kietoutuvat toisiinsa moniulotteisesti yliopistotyön arjessa. Akateeminen identiteetti toimii paitsi voimavarana myös jännitteenä muovaten sitä, miten akateemiset työntekijät tulkitsevat kuormitusta, muutoksia ja työn vaatimuksia. Työntekijäresilienssi näyttäytyy dynaamisena ja kontekstisidonnaisena prosessina, joka rakentuu suhteessa yksilöllisiin urapolkuihin, tiedeyhteisöihin ja yliopistoinstituution rakenteisiin.

Tutkimus syventää ymmärrystä siitä, miten työntekijäresilienssi akateemisessa työssä ei ole pelkästään yksilöllinen ominaisuus, vaan kietoutuu akateemisen identiteetin rakentumiseen ja ylläpitämiseen. Johtopäätöksenä esitetään, että akateemisten työntekijäresilienssin tukeminen edellyttää yliopisto-organisaatioissa identiteettityön, akateemisen vapauden ja yhteisöllisten merkitysrakenteiden huomioimista osana työelämän kehittämistä.

Lopulliset tulokset ovat hyödynnettävissä kansallisesti ja kansainvälisesti. Ne kontribuoivat tutkimuksellisesti niin akateemista identiteettiä kuin työelämäresilienssiä tutkivissa tutkijayhteisöissä ja manageriaalisesti tarjoaa johdolle ymmärrystä akateemisen työn ja akateemisten asiantuntijoiden johtamiseen yliopistokontekstissa.

Tasapainon rakentaminen digitaalisessa asiantuntijatyössä: identiteettityön strategiat ja organisatorinen tuki

Riitta-Liisa Larjovuori, Salla Ahola, Annika Blomberg, Laura Bordi & Kirsi Heikkilä-Tammi

Tutkimuksen tavoitteet

Asiantuntija- ja tietotyötä leimaava itsenäisyys, yksilöllisyys ja hyvin sisäistetyt työn vaatimukset korostuvat entisestään digitalisoituneessa ja monipaikkaisessa työssä. Tasapainoisessa tilanteessa asiantuntija luo ja ylläpitää identiteettityön avulla myönteistä ja omaa toimintaansa tukevaa kuvaa itsestään ja työstään. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme identiteettityötä keskeisenä, asiantuntijatyön ytimeen kytkeytyvänä prosessina, jonka kautta yksilöt hallitsevat työnsä vaatimuksia, käyttävät, suojaavat ja kehittävät omia resurssejaan sekä hyödyntävät organisaation tukea. Tarkastelemme prosessia identiteettityön viitekehyksen ohella työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (JD-R) sekä resurssien säilyttämisen (COR) teorian avulla. Tutkimuksen taustaoletuksena on identiteettityön keskeinen rooli asiantuntijoiden hyvinvoinnin sekä työn tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden muodostumisessa. Keskeinen tutkimuskysymys on, millaisilla identiteettityön keinoilla digitaalisessa ja monipaikkaisessa työssä toimivat asiantuntijat ylläpitävät tasapainoa työnsä ja oman itsensä välillä.

Menetelmät

Tutkimusaineisto koostuu tieto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevien yksilöhaastatteluista (n=30), jotka on tehty LUOVAMBI-tutkimushankkeessa vuonna 2026. Aineisto analysoidaan temaattisella analyysillä hyödyntäen myös narratiivista otetta.

Keskeiset tulokset

Alustavissa tuloksissa asiantuntijoiden keinoina ammatillisen identiteetin ja työn vaatimusten yhteensovittamiseksi korostuvat esimerkiksi seuraavat: omien ja työn tavoitteiden samansuuntaisuuden korostaminen, ongelmatilanteiden kehystäminen laajempaan perspektiiviin sekä oman työn ja vastuun selkeä rajaaminen. Esityksessä tarkastelemme myös keinoista muodostuvia laajempia strategioita sekä sitä, miten niissä hyödynnetään organisaation tukea.

Johtopäätökset

Tutkimus pyrkii kuvaamaan, millaista on tasapainoa tukeva, ns. onnistunut identiteettityö, millaiset asiat tai olosuhteet sitä tukevat ja millaisia jännitteitä siihen liittyy. Tutkimus tuottaa uutta tietoa asiantuntijan identiteettityön keskeisyydestä työn hallinnan näkökulmasta ja erityisesti siitä, miten organisaation tuki, johtaminen ja kulttuuri heijastuvat yksilön identiteettityöhön. Tutkimus tarjoaa näin uutta näkökulmaa asiantuntijatyön johtamiseen monipaikkaisessa ja digitaalisessa työssä.

Mitä tarkoittaa luovuus ambidekstrisessä asiantuntijatyössä?

Joel Sormunen, Annika Blomberg & Kalle Pajunen

Tausta

Ambidekstrisyys on keskeinen käsite organisaatio- ja strategiatutkimuksessa, ja sen avulla tarkastellaan, kuinka organisaatiot kykenevät menestymään ja selviytymään pitkäjänteisesti. Ambidekstrisyydellä viitataan organisaation kykyyn hyödyntää olemassa olevia resursseja ja toimintatapoja (exploitation) sekä samanaikaisesti mukautua muutoksiin organisaation

toimintaympäristössä ja luoda uutta tietoa (exploration). Yksilötason ilmiönä ambidekstrisyys määritellään usein kyvyksi vuorotella keskenään ristiriitaisten tehtävien ja ajattelutapojen välillä. Vaikka organisatorisesta ambidekstrisyydestä ja sen edellytyksistä on runsaasti tutkimusta, sen merkitys sekä yksilö- että tiimitason käytänteiden näkökulmasta kaipaavat edelleen täsmentämistä. Erityisesti tutkivan ja luovan toiminnan sisältö, rajat, ja mahdollisuudet ambidekstrisessä asiantuntijatyössä ovat yhä epäselviä.

Tavoitteet

Tässä tutkimuksessa pyrimme selkeyttämään ambidekstrisyyden merkitystä sekä roolia asiantuntijatyössä. Olemme erityisesti kiinnostuneita tarkastelemaan, mitä luovuus ja eksploratiivinen toiminta tarkoittavat ambidekstrisen asiantuntijatyön kontekstissa, ja minkälaisia näkökulmia luovuuden tutkimus voisi antaa ambidekstrisyyteen olennaisesti kuuluvan luovan ja tutkivan toiminnan tarkasteluun etenkin käytännön tasolla.

Menetelmät

Teemme katsauksen organisatorisen ambidekstrisyyden kirjallisuuteen, erityisesti yksilö- ja tiimitason näkökulmasta, pyrkien hahmottamaan tutkivan ja luovan toiminnan merkityksiä sekä rajoja. Luovuutta organisaatiokontekstissa tarkastelevan kirjallisuuden avulla tavoitteenamme on avata vaihtoehtoisia näkökulmia ambidekstrisyyteen.

Alustavat tulokset ja johtopäätökset

Katsauksemme perusteella luovuus ambidekstrisyyden toisena elementtinä näyttäytyy varsin kapea-alaisena ja tiiviisti tehokkuuteen, eli ambidekstrisyyden toiseen elementtiin, kietoutuvana. Lisäksi laajasta tutkimuskiinnostuksesta huolimatta aiempi kirjallisuus tarjoaa hyvin vähän ymmärrystä siitä, miltä ambidekstrisyys näyttää asiantuntijatyötä tekevän yksilön ja tiimin kokemuksista käsin.

TR3 osa 3: Asiantuntijuus ja asiantuntijatyö murroksessa

pe 6.11. klo 9.00–10.30
C6, 1. krs.

Puheenjohtajat: Annika Blomberg, Kirsi-Mari Kallio (Turun yliopisto) & Aki Lehtivuori (Vaasan yliopisto)

Työhyvinvoinnin itsejohtamisen uusliberaalit paradoksit julkisen sektorin hybridissä asiantuntijatyössä

Sarita Laine & Ari Kuismin

Tutkimuksen tavoitteet

Digitalisaation myötä yleistynyt hybridityö sekä julkisen sektorin työn tehostamiseen tähtäävät reformit ovat viime vuosina muokanneet merkittävästi julkisen sektorin tietotyötä. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme, miten julkisen sektorin tietotyöntekijät diskursiivisesti rakentavat

työhyvinvoinnin itsejohtamista hybridityön kontekstissa ja miten nämä puhetavat heijastavat ja uusintavat julkisen sektorin työn yrittäjämäistymiseen liittyviä jännitteitä.

Menetelmät

Tutkimus perustuu laadulliseen aineistoon, joka on kerätty ryhmä- ja yksilöhaastatteluilla suomalaisissa julkisen sektorin tutkimusorganisaatioissa vuosina 2023–2024. Aineisto analysoitiin kriittisen diskurssianalyysin avulla. Teoreettisessa viitekehyksessä on hyödynnetty kriittistä paradoksitutkimusta, organisaatiotutkimusta sekä uusliberaalin hallinnan ja uusliberaalin hyvinvointinarratiivin käsitteitä.

Tulokset

Tulokset osoittavat, että hybridityössä työhyvinvoinnin johtaminen rakentuu paradoksaalisena ihanteena: työntekijöiltä odotetaan samanaikaisesti sekä autonomisuutta, työn ja muun elämän rajojen hallintaa ja itsestä ja omasta hyvinvoinnista huolehtimista, että sopeutumista kiihtyvään työrytmiin, kasvaviin työkuormiin ja niukkoihin resursseihin. Työhyvinvoinnin haasteet kehystetään ensisijaisesti yksilön henkilökohtaisiksi ongelmiksi, puutteiksi ja epäonnistumisiksi itsensä johtamisessa sekä omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtimisessa sen sijaan, että ne nähtäisiin työn rakenteellisina ongelmina ja organisatorisina kysymyksinä.

Johtopäätökset

Tutkimus tuottaa uutta ymmärrystä siitä, miten vallankäyttö ilmenee hybridityön käytännöissä julkisella sektorilla. Se osoittaa, kuinka työhyvinvointi toimii keskeisenä mekanismina, jonka kautta vastuu työssä jaksamisesta siirtyy organisaatiolta työntekijälle ja jossa hybridityön käytänteisiin kietoutuvat paradoksaaliset jännitteet normalisoivat uusliberaalia hallintaa julkisen sektorin tietotyössä.

Miten riitän kun mikään ei riitä? Riittämättömyyden ja riittävyyden kokemukset asiantuntijatyössä

Aura Nortomaa

Kiihtyvä työtahti, tekoälymurrokseen liittyvät kiireelliset oppimisvaatimukset ja kasvavat tehokkuuspaineet kuormittavat asiantuntijatyötä yhä enemmän. Moni asiantuntija kokee riittämättömyyttä ja uupumisoireita. Ratkaisuksi saatetaan tarjota kehotusta tehdä vain ”riittävän hyvää” työtä, mutta ilman käytännön työvälineitä ”riittävän” työn tunnistamiseen ja riittävyyden kokemuksen rakentamiseen kuormitus ei helpotu. Näiden työvälineiden kehittämiseksi on syytä tutkia riittämättömyyden ja riittävyyden kokemuksen rakentumista työelämätutkimuksen ja työpsykologian tulokulmasta.

Tavoitteet

Tutkimus tarkastelee riittämättömyyden ja riittävyyden kokemusten rakentumista vaativassa asiantuntijatyössä. Tavoitteena on muodostaa käsitteellinen ja teoreettinen ymmärrys riittävyyden kokemuksesta työpsykologisena ilmiönä sekä tunnistaa tekijöitä, joiden avulla ”riittävän hyvän” kokemusta voidaan tukea työyhteisöissä.

Menetelmät

Kartoittavassa kirjallisuuskatsauksessa (scoping review) käytiin läpi riittämättömyyden ja riittävyyden kokemuksiin liittyvää aiempaa tutkimusta erityisesti työpsykologian alan

tutkimuskirjallisuudesta.

Tulokset

Riittämättömyyden kokemusta on tutkittu riittävyyttä enemmän. Alustavat tulokset osoittavat, että riittämättömyyden kokemus kytkeytyy odotuksiin ja resursseihin: tavoitteiden asettamiseen, sisäistettyihin normeihin sekä työn vaatimusten ja voimavarojen epätasapainoon. Kokemuksella on lisäksi ajallinen ulottuvuus sekä intensiteetti. Se voi liittyä tekemiseen (syyllisyyteen) tai olemuksellisuuteen (häpeään). Riittävyyden kokemusta tukevat muun muassa mukautuvat selitystavat, kokemusten jakaminen muiden kanssa sekä kokemus organisaation osoittamasta arvostuksesta.

Johtopäätökset

Riittävyyden kokemuksen rakentumisesta tarvitaan lisää työpsykologista ja esimerkiksi affektiteorioita hyödyntävää tutkimusta. Tulokset korostavat lisäksi tarvetta viedä tarkastelua yksilötasolta kohti rakenteellisia ja kulttuurisia tekijöitä. Riittämättömyys ja riittävyys ovat sosiaalisesti ja kielellisesti rakentuvia ilmiöitä, jotka kytkeytyvät työyhteisön käytäntöihin ja organisaatiokulttuuriin. Riittävyyden kokemuksen vahvistaminen edellyttää työyhteisötason toimintamalleja, jotka tukevat inhimillisesti kestävää asiantuntijatyötä.

Kykenevyyden kokemus asiantuntijatyössä

Jarkko Karihuhta

Tutkimuksen tavoitteet

Itsemääräämisteoria jakaa toiminnan taustalla olevan motivaation kahteen päämuotoon: Kontrolloituun ja autonomiseen motivaatioon. Kontrolloidussa motivaatiossa toimina perustuu ulkoisiin tekijöihin kuten palkkion tavoitteluun. Autonomisessa motivaatiossa toimintaa ohjaavat tekemisen itsensä tuottamaan tyydytys ja merkityksellisyyden kokemus. Autonomisen motivaation kehittymistä tukee kolmen psykologisen perustarpeen (kokemus autonomiasta, kykenevyydestä ja yhteenkuuluvuudesta) täyttyminen. Autonomisella motivaation toteutumisen on todettu tukevan muun muassa työntekijän hyvinvointia ja työn tuloksellisuutta.
Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella kyvykkyyden kokemuksen syntymiseen vaikuttavia tekijöitä asiantuntijatyössä. Kyvykkyyden kokemus voi muodostua oman osaamisen reflektion kautta sekä etenkin työarjessa ilmenevien onnistumisten yhteydessä. Tässä haastatteluaineistossa pyrintään mahdollisimman lähelle kykenevyyden kokemusta itseään työarjen hetkellisissä tilanteissa.

Menetelmät

Laadullinen tutkimusaineisto koostuu 24 suomalaisen sisätautilääkärin puolistrukturoiduista teemahaastatteluista. Aineistolähtöisen analyysin avulla pyritään kuvaamaan kykenevyyden kokemuksen ilmenemismuotoja sekä niitä olosuhteita, jotka edistävät tai estävät kykenevyyden kokemuksen syntymistä.

Keskeiset tulokset

Aineistossa esiintyy useita voimakasta mielihyvää tuottavia oivallukseksi (insight, Aha! -moment) tulkittavia kokemuksen kuvauksia. Tyypillisesti oivallusta edeltää haastavaksi koetun ongelman pohtiminen ja kognitiivinen ponnistelu. Moniin oivalluksen kuvauksiin liittyy myös kokemus riittävästä autonomiasta. Autonomian rajoittaminen puolestaan koetaan oivalluksia estävänä

tekijänä, esimerkiksi ylhäältä tulevan mikromanageroinnin yhteydessä.

Lisäksi lähtökohtaisesti henkisesti kuormittavat tilanteet, kuten kuolevan potilaan kohtaaminen, voidaan kokea palkitsevana paitsi merkityksellisyyden myös kyvykkyyden näkökulmasta. Näissä tilanteissa keskiössä ei ole niinkään lääketieteellinen osaaminen vaan inhimillinen kohtaaminen. Organisaatiossa vallitseva luottamus yksilön harkintaan tukee niin ikään kyvykkyyden kokemusta. Lisäksi riittävät resurssit suhteessa työn vaatimuksiin koetaan välttämättömiksi kyvykkyyden kokemuksen kannalta.

Johtopäätökset

Kykenevyyden kokemus asiantuntijatyön arjessa koostuu oivalluksista ja onnistumisista, joiden edellytyksenä koetaan olevan riittävä autonomia sekä riittävät resurssit suhteessa työn määrään. Osa kyvykkyyden kokemuksesta liittyy inhimillisiin kohtaamisiin.

Ammatillisia erontekoja – Kätilöiden sukupolviset identiteetit sairaalan kontekstissa

Mirva Heikkilä, Susanna Paloniemi & Kaija Collin

Asiantuntijatyötä leimaa sukupolvinen murros: Tällä hetkellä työpaikoilla työskentelee yhteistyössä useita eri sukupolvia, jotka voivat olla identiteetiltään hyvinkin erilaisia. Tämä tutkimus tarkastelee kätilöiden ja kätilöopiskelijoiden sukupolvisia identiteettejä työpaikalla. Entuudestaan tiedetään, että kätilöiden ammatillisen identiteetin tärkeitä osia ovat autonominen asema ja mahdollisuus vaikuttaa naisten ja lasten terveyteen. Niin kätilötyössä kuin muissakin ammateissa tarvitaan kuitenkin lisää tietoa sukupolven merkityksestä ammatilliselle identiteetille. Tutkimuksen lähtökohtana on, että ammatillinen identiteetti koostuu osittain sosiaalisista piirteistä: erilaisista ryhmäjäsenyyksistä ja ryhmien välisestä vertailusta (Lyons ym. 2019). Sairaalassa työskenteleviä osallistujia haastateltiin siitä, miten he kokevat sukupolvet ja sukupolvisuuden työyhteisössään. Analyysissa hyödynnettiin positiointia sekä odotusanalyysia (Hyvärinen 2008), tutkiaksemme, miten sukupolvisia identiteettejä rakennetaan kielen avulla. Tulokset paljastavat neljä positioinnin tapaa: kriittinen positioituminen ulkoryhmää kohtaan, johon sisältyvät 1) kriittinen positioituminen nuorempaa sukupolvea kohtaan ja 2) kriittinen positioituminen vanhempaa sukupolvea kohtaan, sekä myönteinen positioituminen ulkoryhmää kohtaan, johon sisältyvät 3) myönteinen positioituminen nuorempaa sukupolvea kohtaan ja 4) myönteinen positioituminen vanhempaa sukupolvea kohtaan. Toisin kuin aiemmassa kirjallisuudessa on esitetty, ulkoryhmiä ei aina nähty alempiarvoisina, vaan osallistuja saattoi hakea tukea omalle identiteetilleen ryhmistä, jotka hän määritteli eri sukupolveksi kuin mihin hän itse itsensä sijoitti. Tutkimuksen tulokset auttavat kehittämään terveydenhuollon johtamista sekä henkilöstön osaamista, ja ne hyödyttävät myös terveysalan koulutusten kehittämistä.

Työstä palautuminen akateemisessa työssä: organisatoristen tekijöiden merkitys

Elina Honkasalo

Tutkimuksen tavoitteet

Akateeminen työ on parhaillaan voimakkaassa murroksessa. Niukentuvat resurssit, uudet teknologiat, kasvavat tehokkuusvaatimukset sekä työn intensifikaatio kuormittavat akateemista henkilöstöä ja vaikeuttavat työstä ja sen kuormituksesta palautumista. Työstä palautumisella

tarkoitetaan työkuormituksen aikana aktivoituneiden psykofyysisten järjestelmien palautumista kuormitusta edeltäneelle tasolle. Onnistuneen palautumisen avulla voidaan minimoida työkuormituksen haitallisia vaikutuksia ja palautumisella on osoitettu olevan merkittäviä terveys- ja hyvinvointihyötyjä.

Aiempi palautumistutkimus on keskittynyt pääosin yksilötason tekijöihin, vaikka organisaatioilla on keskeinen rooli palautumisen mahdollistajina tai estäjinä. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, minkälaiset organisatoriset tekijät (esim. johtamiskäytännöt, rakenteet ja toimintatavat) edistävät tai haittaavat akateemista opetustyötä tekevien palautumista. Lisäksi tarkastellaan, miten ja miksi nämä tekijät vaikuttavat palautumismahdollisuuksiin sekä millaisin keinoin palautumista tukevia tekijöitä voidaan vahvistaa ja kuormittavia tekijöitä vähentää.

Menetelmät

Tutkimus toteutetaan laadullisena haastattelututkimuksena. Aineisto kerätään puolistrukturoiduilla haastatteluilla (n ≈ 15) yliopistossa opetustyötä tekeviltä henkilöiltä. Haastattelut nauhoitetaan, litteroidaan ja analysoidaan temaattisen analyysin menetelmin. Datankeruu toteutetaan syyskuussa 2026.

Odotettavissa olevat tulokset ja johtopäätökset

Tutkimuksen odotetaan lisäävän ymmärrystä organisaatioiden roolista työstä palautumisessa, jota on toistaiseksi tutkittu varsin vähän. Tutkimuksen odotetaan myös tuottavan uutta tietoa niistä organisatorisista tekijöistä, jotka vaikuttavat palautumiseen erityisesti akateemisessa toimintaympäristössä. Lisäksi tutkimuksen oletetaan syventävän ymmärrystä näiden organisatoristen tekijöiden vaikutusmekanismeista eli siitä, miten ja miksi niiden koetaan vaikuttavan palautumiseen. Samalla tutkimus tarjoaa käytännönläheisiä näkökulmia siihen, miten organisaatiot voivat tukea työntekijöidensä palautumista ja kehittää palautumista edistäviä käytäntöjä.

Opettajan työhön liittyvät käsitykset ja odotukset murroksessa – täydennyskoulutuksen merkityksellisyyttä hahmottamassa

Merja Kauppinen & Mari Hankala

Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

Opettajan työ ja sen tekemisen tavat ovat muokkautuneet perusteellisesti viimeisten kymmenen vuoden aikana. Globalisaatio, oppijoiden moninaistuminen sekä teknologian kehittyminen ja levittäytyminen koulutuksen alalle on muuttanut opettajuuden perustaa, esimerkiksi opettajan työnkuvaa, oppimisympäristöjä ja rooliodotuksia. Erityisesti digitalisaatio monimuotoisine oppimiskäytänteineen ja teknologisine oppimisalustoineen on haastanut pedagogisia periaatteita ja käsityksiä oppimisesta. Perinteisin täsmäkoulutuksin on pyritty pitämään opettajia muutosten vauhdissa, ja täydennyskoulutuksia on tarjottu etenkin murrosvaiheisiin, esimerkiksi opetussuunnitelmauudistusten yhteydessä. Täydennyskoulutuksen merkitystä ja vaikuttavuutta on tutkittu Suomessa vain niukasti, etenkään pitkäkestoisten koulutuksen koettuja vaikutuksia opettajien kokemina. Tarkastelemme esitelmässämme perusopetuksen opettajien käsitysten ja kokemusten muutoksia pitkäkestoisen täydennyskoulutuksen yhteydessä.

Menetelmät

Tässä laadullisessa tutkimuksessa paneudumme opettajien kokemuksiin siitä, miten suomen kieleen ja kirjallisuuteen kielen ja kirjallisuuden pedagogiikkaan keskittynyt, vuoden pituinen lähi-

ja etäjaksoja sisältänyt koulutus vaikutti heidän tapaansa suhtautua omaan opettajuuteensa ja pedagogiikkaan (ks. Kauppinen ym., 2020). Aineisto kattaa yhteensä kolme täydennyskoulutusta vuosilta 2011, 2015 ja 2018 ja koostuu 12 opettajien ryhmäkeskustelusta (2–5 haastateltavaa opettajaa per ryhmä), jotka ovat jatkumoa täydennyskoulutuksen aikaisille reflektiivisille arviointikäytännöille. Ryhmäkeskusteluja pohjustivat kaksi aiempaa itsetutkiskelutehtävää, jotka käsittelivät opettajien kokemuksia täydennyskoulutuksen merkityksistä. Opettajat kuvasivat keskusteluissaan mielekkäitä koulutuksen aikaisia oppimiskokemuksia ja esittelivät tapojaan hyödyntää koulutuksen antia usea vuosi sen päättymisen jälkeen.

Keskeiset tulokset

Opettajat nostivat merkittävimpinä oppimiskokemuksinaan esiin esimerkiksi vertaisilta saadun tuen oman ajattelun kehittymisessä, oman työyhteisön kiinnostuksen koulutusta kohtaan ja koulutuksesta saadun rohkeuden käyttää teknologiaa, mistä osalla opettajista oli merkittävää hyötyä koronapandemian alkaessa.
Johtopäätökset: Opettajan työnkuva on muuttunut tällä vuosituhannella niin merkittävästi, että täydennyskoulutuksen koettuja hyötyjä on syytä kartoittaa ja rakentaa uusia koulutusmalleja tutkimuspohjaisesti.

TR4 osa 1: Yhteiskehittämisellä parempaa työelämää?

to 5.11. klo 13.00–14.30
A1, 2. krs.

Puheenjohtajat: Päivi Mantere (Laurea-ammattikorkeakoulu) & Laura Bordi (Tampereen yliopisto)

Kehittämiskulttuuri ja arvon yhteisluonti perusterveydenhuollossa

Marja Urpo, Marco Roth, Emmi Lautamatti, Mika Palvanen, Riitta Salunen, Sanna Tuurnas, Jari Stenvall & Heidi Leppänen

Tutkimuksen tavoitteet

Perusterveydenhuollon kehittämistyö tapahtuu kasvavien muutospaineiden ja resurssirajoitteiden keskellä, mikä alleviivaa myös hyvien kehittämiskäytäntöjen ja kehittämiskulttuurin merkitystä. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella, miten terveydenhuollon ammattilaiset kokevat arvon yhteisluonnin perusterveydenhuollon kehittämistyössä sekä miten vallitseva kehittämiskulttuuri mahdollistaa tai rajoittaa arvon yhteisluontia.

Menetelmät

Tutkimus toteutettiin monimenetelmäisellä asetelmalla. Aineisto koostui perusterveydenhuollon kehittämistehtäviin osallistuneille ammattilaisille suunnatuista poikkileikkauskyselyistä vuosilta 2016, 2019 ja 2022. Kysely sisälsi monivalintakysymyksiä, Likert-asteikollisia väittämiä sekä avoimia kysymyksiä. Määrällinen aineisto analysoitiin ristiintaulukoinnilla ja Mann–Whitney U -testillä, ja analyysissa tarkasteltiin erityisesti roolikohtaisia eroja kehittämiskäytännöissä. Avointen vastausten laadullinen aineisto analysoitiin refleksiivisellä temaattisella analyysilla. Määrällinen ja laadullinen aineisto integroitiin tulkintavaiheessa.

Keskeiset tulokset

Tulokset osoittivat, että arvon yhteisluonnin edellytykset koetaan organisaatiossa epätasaisesti. Johtajat kokevat kehittämisen rakenteet osallistavina ja johdonmukaisina, kun taas käytännön ammattilaiset kuvaavat rajallista vaikutusvaltaa, resurssien niukkuutta sekä puutteellista tiedonkulkua. Kehittämiskulttuuri näyttäytyy roolisidonnaisesti eriytyneenä erityisesti tiedonkulun, mandaatin, ajankäytön, vastuiden sekä osallistumis- ja rajapintatyön mahdollisuuksien osalta. Tutkimus osoittaa, että näiden kehittämiskulttuurin piirteiden ymmärtäminen on keskeistä, sillä ne vaikuttavat suoraan organisaation kykyyn tukea arvon yhteisluontia.

Johtopäätökset

Tutkimus osoittaa, että kehittämiskulttuuri toimii keskeisenä arvon yhteisluontia mahdollistavana tai rajoittavana rakenteena perusterveydenhuollossa. Arvon yhteisluonnin vahvistaminen edellyttää kehittämistyön rakenteellista selkeyttämistä, yhtenäisempiä tiedonkulun käytäntöjä sekä eri ammatillisten roolien tosiasiallisten vaikutusmahdollisuuksien vahvistamista. Tutkimus tuo uutta empiiristä tietoa siitä, miten kehittämiskulttuuri jäsentyy eri ammattilaisten rooleissa ja miten tämä vaikuttaa arvon yhteisluonnin edellytyksiin kehittämistyössä. Tulokset tarjoavat perusterveydenhuollon kehittämistyöhön välineitä tunnistaa rakenteita ja käytäntöjä, jotka tukevat ammattilaisten tasavertaista osallistumista ja yhteiskehittämistä.

Monitasoisen ja yhteistoiminnallisen hallinnan implementointi yhteiskehittämisen prosessissa

Anne Määttä

Sosiaali-, terveys- ja työllisyyspalveluissa on asiakastilanteita, joiden ratkaiseminen ylittää organisaatiorajat. Tästä syystä organisaatioiden välinen ja monialainen yhteistyö on välttämätön edellytys kestäville ratkaisuille. Vaikuttavien ratkaisujen tuottaminen edellyttää horisontaalista integraatiota, eli ammattilaisten ja organisaatioiden välistä yhteistyötä ja sopimuksia sekä vertikaalista integraatiota, eli organisaatioiden sisäisiä päätöksiä, jotka sitovat yhteen ammattilaiset, esihenkilöt ja johdon. Keskeinen haaste on saada organisaatiotasot kytkettyä toisiinsa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Tutkimuksen tarkastelukehikko rakentuu kolmelle teoreettiselle lähtökohdalle: monitasohallinnolle (multi-level governance), yhteistoiminnalliselle hallinnalle (collaborative governance) sekä niiden toimeenpanon mekanismeille (co-creation ja co-design). Monitasohallinta tarjoaa rakenteellisen linssin, jonka avulla analysoidaan tavoitteiden suuntaamista eri hallinnon tasoilla. Yhteistoiminnallinen hallinta puolestaan tarjoaa käsitteelliset työkalut sen tarkasteluun, miten sidosryhmät osallistuvat yhteiseen päätöksentekoon julkisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tavoitteena on määritellä horisontaalisen ja vertikaalisen yhteensovittamisen sekä yhteensovittavan johtamisen edellytykset ja tunnistaa ne mekanismit, jotka mahdollistavat yhteistoiminnallisen hallinnan onnistuneen toimeenpanon. Tutkimusta ohjaa seuraava kysymys: Mikä on yhteiskehittämisen ja yhteissuunnittelun rooli ylhäältä annettujen strategisten tavoitteiden ja alhaalta nousevien ammatillisten käytäntöjen yhteensovittamisessa yhteistoiminnallisen hallinnan toimeenpanossa?

Tutkimus toteutetaan toimintatutkimuksena, joka keskittyy fasilitoidun yhteiskehittämisprosessin toteuttamiseen. Empiirinen aineisto koostuu tapaustutkimusmateriaalista, joka on kerätty monivaiheisessa yhteiskehittämisprosessissa. Prosessiin osallistui ammattilaisia, esihenkilöitä ja johtoa eri organisaatioista. Analyysin luotettavuuden varmistamiseksi käytetään triangulaatiota, ja aineisto sisältää dokumentaatiota prosessin vaiheista ja tuotoksista, havainnointiaineistoa yhteiskehittämisen työpajoista sekä avainhenkilöiden haastattelut hallinnon eri tasoilta.

Tutkimus pyrkii tunnistamaan ne yhteiskehittämisen elementit, jotka vahvistavat

yhteistoiminnallisen hallinnan osallistavuutta, tavoitteellisuutta ja vaikuttavuutta. Tutkimus tuottaa systemaattisen kehikon ihmisten ja rakenteiden välisen rajapinnan hallintaan ja yhteistyön toimeenpanoon monitasoisissa ympäristöissä.

Asiasanat: Monialainen yhteistyö, yhteistoiminnallinen hallinta, monitasohallinta, yhteensovittava johtaminen, yhteiskehittäminen.

Eettisen kuormituksen vähentäminen sosiaalityössä: näyttöön perustuvan työpaikkaintervention pilottitutkimus

Eveliina Peltoniemi, Eveliina Vänskä, Sirpa Kannasoja, Jaana Laitinen, Risto Nikunlaakso & Mari Herttalampi

Tutkimuksen tavoitteet

Työntekijöiden kokema eettinen kuormitus on kasvava huolenaihe erityisesti sosiaalityössä, jossa rakenteelliset rajoitteet voivat vaikeuttaa eettistä toimintaa ja johtaa heikentyneeseen hyvinvointiin. Esityksessä kerromme uudesta, näyttöön perustuvasta työyhteisöinterventiosta sosiaalityöntekijöiden eettisen kuormituksen vähentämiseksi. Esittelemme tuloksia pilottitutkimuksesta, jossa arvioidaan intervention toimivuutta ja vaikutuksia.

Menetelmät

Toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen viitekehykseen perustuen interventiossa tarkastellaan työssä tapahtuvia muutoksia ja häiriöitä yhteisöllisesti. Se koostuu seitsemästä temaattisesta työpajasta, joissa valmentajat tukevat tiimejä eettisesti kuormittavien tilanteiden tunnistamisessa sekä ratkaisujen yhteiskehittämisessä. Vaikutuksia arvioidaan kyselyillä ja haastatteluilla intervention alussa, lopussa ja viivästetyssä seurannassa. Eettisen kuormituksen lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan työyhteisön ominaisuuksia (psykologista turvallisuutta, sosiaalista pääomaa ja organisaation eettistä kulttuuria), sillä oletamme näiden olevan keskeisiä välittäviä tekijöitä vahvistaessa työyhteisön yhteiskehittämisen valmiuksia eettisen kuormituksen hallinnan tehostamiseksi.

Keskeiset tulokset

Alkumittaukseen osallistui 74 sosiaalityöntekijää seitsemästä eri asiakasryhmille suunnatusta tiimistä kolmelta hyvinvointialueelta. Eettisesti kuormittavia tilanteita koettiin keskimäärin kerran kuukaudessa tai harvemmin. Tiimien välillä ei havaittu tilastollisia eroja eettisen kuormituksen kokemuksessa, mutta yhdessä tiimissä psykologinen turvallisuus, sosiaalinen pääoma ja työyhteisön tuki koettiin muita tiimejä heikompina. Alkukyselyn avovastausten alustavan analyysin perusteella eettinen kuormitus liittyy erityisesti rakenteelliseen ja taloudelliseen ohjaukseen sekä palvelujen rajaamiseen, jotka koetaan ristiriitaisiksi sosiaalityön arvojen ja oman ammatillisen harkinnan kanssa.

Esitämme lisäksi syksyllä 2026 kerättävien haastattelu- ja kyselyaineistojen pohjalta tarkempia tuloksia intervention vaikutuksista sen päätyttyä. Tulemme tarkastelemaan, muuttuiko koettu eettinen kuormitus tiimeissä ja tapahtuiko työyhteisötekijöissä muutosta.

Johtopäätökset

Esittelemämme tutkimus on ensimmäisiä työyhteisöjen kehittämiseen keskittyviä tutkimuksia, joissa selvitetään yhteisöllisiä tapoja vähentää eettistä stressiä sosiaalityössä. Tutkimus tulee siten tuottamaan uutta ja arvokasta tietoa sekä sosiaalityöntekijöiden tukemiseksi heidän

työarjessaan että jatkotutkimusta varten.

Henkilöstön osallistumisen yhteys työkykyjohtamisen käytäntöihin suomalaisissa yrityksissä

Heidi Furu, Jouni Vatanen, Juho Mertanen & Kari-Pekka Martimo

Tutkimuksen tavoitteet

Kasvava tutkimusnäyttö viittaa siihen, että osallistava lähestymistapa parantaa työpaikkainterventioiden vaikuttavuutta. Työntekijöiden osallistumisen vaikutuksista yritysten työkykyjohtamisen järjestelmiin tiedetään kuitenkin varsin vähän. Tässä tutkimuksessa tarkastelimme työntekijöiden osallistumisen ja työkykyjohtamiskäytäntöjen tason välistä yhteyttä.

Menetelmät

Analysoimme kyselyaineistoa työkykyjohtamisen käytännöistä suomalaisissa yrityksissä (n=453; vastausprosentti 35 %). Viitekehyksenä käytimme työkykyjohtamisen standardia CSA Z1011. Vertasimme työkykyjohtamisen suunnittelun, toteutuksen sekä seurannan käytäntöjä työntekijöiden osallistumisen tasoon.

Keskeiset tulokset

Alustavat tulokset osoittavat, että 62 % yrityksistä osallisti henkilöstöä työkykyjohtamisen suunnittelussa ja kehittämisessä. Yrityksissä, joissa työntekijöiden osallistuminen oli vahvempaa, työkykyjohtamisen suunnittelu, toteutus ja seuranta vastasivat merkitsevästi paremmin standardin kriteerejä.

Johtopäätökset

Työntekijöiden osallistumisen ja hyvien työkykyjohtamiskäytäntöjen välinen yhteys oli selkeä, mikä viittaa siihen, että osallistamisen merkitys tunnistetaan työpaikoilla. Tulokset eivät kuitenkaan osoita kausaalisuutta: hyvin kehittynyt työkykyjohtaminen voi lisätä todennäköisyyttä osallistaa työntekijöitä, ja toisaalta työntekijöiden osallistuminen voi edistää parempia työkykyjohtamiskäytäntöjä.

TREENI-ekosysteemi nuorten työllistymisen edistäjänä – yhteiskehittäminen systeemisen toimintamallin ytimessä

Kati Tikkamäki & Marika Kivistö

Tavoitteet

Tämä esitys tarkastelee TREENI-hankkeessa (2023–2026) rakennettavaa nuorten työllistymisen ekosysteemiä yhteiskehittämisen näkökulmasta. Hanke on Euroopan sosiaalirahaston osarahoittama, ja sitä toteuttavat yhteistyössä Laurea-ammattikorkeakoulu ja Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak.

Esityksessä kuvataan, miten ekosysteeminen yhteiskehittäminen käytännössä rakentuu, ja millaisia edellytyksiä, jännitteitä ja vaikutuksia siihen liittyy, kun toimijoina ovat yritykset, oppilaitokset, julkiset palvelut, järjestöt ja nuoret itse.

Menetelmät

Kehittämistyössä sovelletaan toimintatutkimuksellista otetta. Aineistoa kerätään ekosysteemin toimijoilta monimenetelmällisesti: osallistuvan havainnoinnin, työpajojen dokumentoinnin sekä toimijoille suunnattujen kyselyjen ja haastattelujen avulla. Lisäksi analysoidaan hankkeessa kehitettyjä toimintamalleja, kuten DuuniDeitti©-, Kohtaava rekrytointi©- ja Pitovoimainen perehdytys© -malleja sekä EDIstäjä-toimintamallia.

Tulokset

Alustavat tulokset osoittavat, että ekosysteemisen yhteiskehittämisen onnistuminen edellyttää selkeitä rakenteita, jotka tukevat tasavertaista osallistumista ja vuoropuhelua eri toimijoiden välillä. Nuorten aito toimijuus kehittämisessä – ei vain kohderyhmänä vaan aktiivisina kumppaneina – on osoittautunut sekä haastavaksi että vaikuttavaksi.

Työnantajien sitoutuminen ekosysteemiin on vahvistunut konkreettisten, räätälöityjen ratkaisujen myötä. Samalla on tunnistettu näennäisosallisuuden riski erityisesti tilanteissa, joissa valtasuhteet toimijoiden välillä ovat epätasapainossa. Tulokset tarkentuvat ja täydentyvät keväällä 2026 tehtävän lisäaineistonkeruun ja aineistojen analysoinnin myötä.

Johtopäätökset

TREENI-ekosysteemi tarjoaa käytännön esimerkin siitä, miten yhteiskehittäminen voidaan organisoida monitoimijaisessa verkostossa niin, että se tuottaa sekä rakenteellisia muutoksia rekrytointikulttuuriin että yksilötason hyötyjä nuorille. Keskeistä on EDI-periaatteiden (Equity, Diversity, Inclusion) juurruttaminen kehittämistyön lähtökohdaksi sekä jatkuvan reflektoinnin turvaaminen yhteiskehittämisen riskien tunnistamiseksi. Ekosysteemin toimintaa jäsentävät periaatteet ovat dialogisuus, jaettu tilannekuva, yhteiskehittäminen ja toimijoiden yhdessä oppiminen.

Yhteiskehittämällä uudistumista ja työhyvinvointia

Päivi Mantere & Sanna Antola

Tutkimuksen tavoitteet

Yhteiskehittämisen tavoitteena oli parantaa ammatillisen koulutuksen henkilöstön työhyvinvointia ja tukea heidän uudistumiskykyään. Tavoitteena oli soveltaa yhteiskehittämistä tiimien ja työtoiminnan parantamiseksi. Tarkoituksena oli paitsi hyödyntää yhteiskehittämistä, myös oppia ja syventää ymmärrystä yhteiskehittämisestä itsestään.

Menetelmät

Yhteiskehittäminen noudatti palvelumuotoilusta tuttua tuplatimanttimallia. Ensimmäinen vaihe noudatti Löydä-vaihetta. Se piti sisällään taustatyötä, laadullisia teemahaastatteluita, kyselyitä, taustamateriaaleja ja taustoittavia haastatteluita. Toinen vaihe jatkoi Löydä-vaiheen pohjalta ja rakensi siltaa Määritä-vaiheeseen. Tällöin toteutettiin ensimmäinen työpaja. Työpajaprosessia täydennettiin välitapaamisilla ja välitehtävillä. Tehtävien avulla edistettiin ympäristön havainnointia ja kokeilukulttuurin juurtumista. Neljännessä vaiheessa toinen yhteiskehittämisen työpaja yhdisti Kehitä ja Tuota-vaihetta. Työpajoissa käytettyjä menetelmällisiä ratkaisuja voidaan jaotella niiden käyttötarkoituksen mukaan; ryhmädynamiikkaan (työpajojen alussa tai lopussa käytettävät ryhmäytymis- tai lämmittelytekniikat), toimintaympäristön, työn tai palvelun analysointiin (sidosryhmäanalyysi, CoCo Cosmos, persoona), ideointiin (lootuskukka), prototypointiin (desktop walkthrough) tai tulevaisuuteen tähtääviä (vuosikello).

Keskeiset tulokset

Viidessä pirkanmaalaisessa ammatillisen koulutuksen organisaatiossa tapahtuneen yhteiskehittämisen tuotokset voidaan karkeasti jakaa seuraaviin kategorioihin: strategiset tuotokset (tiimin tavoitteiden selkeytys, vuosikellon luominen, palautekulttuurin parantaminen), operatiiviset tuotokset (uudet rutiinit ja koordinaatiokäytännöt) hyvinvointia tukevat tuotokset (psykologisen turvallisuuden haasteiden käsittely ja parannusehdotukset) ja sidosryhmätuotokset (sidosryhmien kartoitus tuotekehityksen edistämiseksi).

Johtopäätökset

Jo lyhytkestoisella yhteiskehittämisellä on vaikuttavuutta. Strategiset tuotokset loivat yhteistä ymmärrystä tiimin tavoitetilasta ja sitä tukevista toimista. Operatiiviset tuotokset toivat esiin, että myös pienet kehittämistoimet voivat käynnistää merkittäviä muutoksia arjessa. Hyvinvointia tukevat tuotokset havainnollistivat, että yhteiskehittämisen visuaalisilla ja pelillisillä menetelmillä arkojakin asioita voidaan ottaa yhteiseen käsittelyyn turvallisesti. Lisäksi sidosryhmätuotokset edesauttoivat palvelutuotteen muotoilutyötä. Yleisesti voidaan todeta, että yhteiskehittämiseen osallistuminen avaa mahdollisuuksia työn, työtoiminnan, prosessien, tiimien toiminnan ja strategisten näkemysten edistämiselle.

TR4 osa 2: Yhteiskehittämisellä parempaa työelämää?

to 5.11. klo 16.15–17.45
A1, 2. krs.

Puheenjohtajat: Päivi Mantere (Laurea-ammattikorkeakoulu) & Laura Bordi (Tampereen yliopisto)

Työkonferenssimenetelmän kehittäminen vähemmistökuormituksen lieventämiseksi

Miika Sahamies

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimusartikkelin tavoitteena on kehittää työkonferenssimenetelmää soveltumaan paremmin sensitiivisten aiheiden parissa tehtävään tutkimus- ja kehittämistyöhön. Siinä kuvataan työkonferenssimenetelmän käyttöä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksien toteutumisen edistämiseen pyrkivässä tutkimus- ja kehittämishankkeessa, joka toteutettiin korkeakoulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö Akavassa.

Menetelmät

Artikkelissa kiinnitetään huomiota työkonferenssityöskentelyn epistemologisiin lähtökohtiin ja kehitetään tutkimus- ja kehittämismenetelmää muun muassa yhdistelemällä fyysistä ja digitaalista työkonferenssityöskentelyä.

Keskeiset tulokset

Artikkeli osoittaa, kuinka työkonferenssimenetelmää uudistamalla voidaan lisätä osallistumista

sekä minimoida vähemmistöihin tutkimustilanteessa kohdistuvaa kuormitusta. Artikkelissa keskeiseen rooliin nousee monipuolisten ja anonymiteetin takaavien osallistumismahdollisuuksien ohella turvallisemman tutkimustilan periaatteiden muodostaminen. Toimet korostavat entisestään tutkijan roolia yhteiskehittämistilanteessa.

Johtopäätökset

Vaikka artikkelissa esitellyt toimenpiteet on kehitetty erityisesti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksien edistämiseen Akava ry:ssa, niitä voidaan soveltaa laajemmin myös muiden vähemmistöryhmien osallistumisen tukemiseen ja yleiseen työkonferenssimenetelmän kehittämiseen.

Yhdessä tekeminen, jaetut hyödyt: Aikalisä tasa-arvolle -hankkeen opit yhteiskehittämisestä

Karoliina Hiekkanen

Aikalisä tasa-arvolle on valtakunnallinen ESR-hanke, jota toteuttavat Humanistinen ammattikorkeakoulu, Suomen Partiolaiset ja Finlands Svenska Idrott. Hankkeen tavoitteena on vahvistaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta liikunta- ja harrastustoiminnan kentällä, joka nojaa vahvasti järjestö- ja vapaaehtoistyöhön sekä monimuotoisiin työrooleihin. Hankkeen ensisijaisina kohderyhminä ovat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt sekä etnisiin vähemmistöihin kuuluvat tytöt ja naiset, jotka kohtaavat paljon rakenteellisia ja kulttuurisia esteitä osallistumiselle. Kolmivuotisen hankkeen (2025–2027) ytimessä on kohderyhmälähtöinen yhteiskehittäminen palvelumuotoilun viitekehyksessä.

Tavoitteet

Keväällä 2026 toteutettujen yhteiskehittämistyöpajojen tavoitteena oli tuoda yhteen harrastustoiminnan ammattilaisia, yhdenvertaisuusasiantuntijoita, kohderyhmien edustajia ja järjestötoimijoita kehittämään inklusiivisempaa harrastustoimintaa tukevia käytäntöjä, osaamista ja yhteistyörakenteita. Työpajateemat nousivat hankkeen kartoitusvaiheen pohjalta ja liittyivät kohtaamisen taitoihin, toimijayhteistyöhön, vapaaehtoisten tukemiseen, inkluusiostrategioihin sekä viestintään ja koulutukseen. Työpajat tarjosivat osallistujille harvinaisen tilan vertaisoppimiselle, ammatillisten kokemusten jakamiselle ja yhteiselle ongelmanratkaisulle.

Menetelmät

Yhteiskehittämistyöpajat toteutettiin osana palvelumuotoilun tuplatimanttimallin kehittämisvaihetta. Työskentelyä tukivat ennakkowebinaari ja digitaaliset alustat, ja työpajoissa hyödynnettiin luovia ja osallistavia menetelmiä. Rakenteistettu fasilitointi mahdollisti erilaisten työelämäpositioiden, kokemusten ja asiantuntijuuksien yhteen tuomisen.

Keskeiset tulokset

Yhteiskehittämisen tuloksena syntyi noin kaksikymmentä ideaa ja konseptia, joista osa eteni pilotointiin. Samalla työpajat vahvistivat osallistujien inkluusio-osaamista, työelämäverkostoja sekä ymmärrystä harrastuskentän rakenteellisista reunaehdoista. Vaikka ideat olivat pääosin konventionaalisia, ne vastasivat hyvin käytännön työn tarpeisiin ja toimivat pohjana ratkaisujen pilotoinnille.

Johtopäätökset

Tulokset osoittavat, että yhteiskehittäminen palvelumuotoilun menetelmin tukee ammatillista oppimista, verkostoitumista ja käytännönläheistä kehittämistä erityisesti kentillä, joissa työ on pirstaleista ja resurssit rajallisia. Yhteiskehittäminen tällaisessa kontekstissa kuitenkin edellyttää turvallisen tilan luomista, riittävää ajankäyttöä ja ennakkovalmistautumista sekä fasilitointia, joka rohkaisee siirtymään totutuista toimintamalleista kohti kokeilevampaa kehittämistä.

Täsmätyötä täsmätarpeeseen -palvelumalli

Sini Maunula & Reija Arnberg

Euroopan Unionin osarahoittamassa Osatyökykyisten työllistäminen eli OSTY-hankkeessa yhtenä tavoitteena oli kehittää palvelumalli tukemaan erityisesti ICT-alalle hakevien osatyökykyisten asiantuntijoiden työllistymistä ja siten parantaa kohderyhmän yhdenvertaisuutta työelämässä. Kohderyhmän osatyökykyisten itse koetun työkyvyn aste oli vähintään 50 %, mutta oikeissa työolosuhteissa jopa 100 %. Hanke vastaa siihen tarpeeseen, että juuri tälle kohderyhmälle ei ole suoraan kohdennettuja malleja tarjolla. Palvelumallin kehittämiseksi kerättiin tietoa erilaisilla menetelmillä: selvityksillä, kyselyillä, haastatteluilla, keskusteluilla ja työpajoilla. Tietoa kerättiin eri kokoisten yritysten edustajilta, terveysalan järjestöiltä, mikro- ja yksinyrittäjien järjestöltä, osatyökykyiseksi itsensä kokevilta ja aiheen parissa työskenteleviltä asiantuntijoilta. Kehitystyön tuloksena syntyi Täsmätyötä täsmätarpeeseen -palvelumalli.

Kehitystyön johtopäätöksinä on, että erityisesti mikro- ja pienyrittäjät tarvitsevat tietoa ja rohkaisua siihen, miten voivat tarjota joustavia työmahdollisuuksia niitä tarvitseville ja saavat itse oikeasuhtaisesti mitoitettua työvoimaa heidän niin ikään vaihteleviin tarpeisiinsa. Pienissä yrityksissä työllistäminen nähdään usein joko/tai-tilanteena, jossa vaihtoehtona on palkata kokoaikainen työntekijä työsuhteeseen tai olla täysin ilman. Pienyrittäjillä on riski uupumiseen ja tarve tiedolle erilaisista työllistämisen tavoista ja osatyökykyisillä on kysyntää muullekin kuin kokoaikatyölle sekä pienyrittäjien tarvitsemia täsmätaitoja. Palvelumalli sopii mikro- ja yksinyrittäjien parissa toimivien tahojen (kuten työllisyysalueet, muut asiantuntijatahot) fasilitoitavaksi sekä kohderyhmän itseopiskeltavaksi. Malli koostuu pohdiskelutehtävistä, työllistämisen eri muodot-työkalusta, mukautetun tuen vinkeistä sekä osatyökykyisten määritelmää ja vahvuuksia avaavista materiaaleista.

Yhteiskehittämisen malli

Outi Kinnunen, Sanna Antola & Päivi Mantere

Tutkimuksen tavoitteet

Kehittämistyön tavoitteena on suunnitella yleinen yhteiskehittämisen toimintamalli yhteiskehittämiseen. Tavoitteena on luoda malli, jonka avulla organisaatiot ja yritykset pystyvät ketterästi ja tuloksellisesti toimimaan yhteiskehittävästi niin sisäisesti kuin ulkoisesti asiakkaiden ja kumppanien kanssa.

Menetelmät

Kehittäminen tapahtuu yhteiskehittämällä ja seuraa palvelumuotoilun tuplatimanttimallia, joka mahdollistaa iteratiivisen etenemisen ja osallisten äänen kuulemisen.
Kehittäminen koostuu kahdesta syklistä, jossa ensimmäinen pohjautuu ongelman ymmärtämiseen ja määrittämiseen. Toisessa keskitytään ratkaisun kehittämiseen ja testaamiseen. Kumpikin sykli sisältää sekä vaihtoehtoja avoimesti laajentavan divergentin vaiheen että niitä rajaavan konvergentin vaiheen.

Ensimmäisessä syklissä hyödynnetään Laureassa toteutettujen yhteiskehittämiseen ja palvelumuotoiluun liittyvien hankkeiden tuottamaan dataa ja tuloksia. Virtuaalisessa yhteiskehittämisen työpajassa otetaan Laurean asiantuntijoiden sisäinen tietotaito hyötykäyttöön ja samalla varmistetaan monipuolinen tiedonkeruu. Työpajan jälkeen aineisto analysoidaan ja tulkitaan yhdessä Laurean asiantuntijoiden kanssa. Tällöin tehdään päätökset prioriteeteistä mitä oikeasti lähdetään ratkaisemaan ja minkälaista yhteiskehittämisen mallia tarvitaan ja mihin vuosien aikana kerätty tietotaito ja data ohjaavat.

Toisessa syklissä ideoidaan ja luonnostellaan yhteiskehittämisen malli, jota testataan sisäisesti ja Laurean sidosryhmissä. Pilotoimalla saadaan käsitystä todellisista tarpeista ja käyttökokemuksista. Lopuksi hiotaan ratkaisut toimiviksi kokonaisuuksiksi, yleiseksi yhteiskehittämisen toimintamalliksi.

Keskeiset tulokset

Yhteiskehittämisen tuloksena syntyy yhteiskehittämisen malli. Organisaatioille se tarkoittaa kirjallista ja visuaalista yhteiskehittämisen suunnitelmaa. Alustavan oletuksen mukaan se pitää sisällään roolit, vastuut ja käyttötapaukset.

Tuloksena luodaan käyttöönoton ja jatkokehittämisen malli eri kohderyhmille. Mallia voivat hyödyntää yritykset, jotka haluavat systematisoida kehittämistä tai vähentää konsulttiriippuvuutta tai toimijoille, joilla on jo kehittämistä, mutta ei yhteistä mallia sille.

Johtopäätökset

Johtopäätökset esitetään prosessin päätyttyä, syksyllä 2026. Tavoitteena on tunnistaa ja jakaa tietoa, minkälainen yhteiskehittämisen malli tukee parhaalla mahdollisella tavalla yrityksiä ja organisaatioita yhteiskehittämisessä.

Miten edistää yhteiskehittämistä ammatillisessa koulutuksessa? – Yksilö-, yhteisö- ja organisaatiotekijöiden tarkastelua

Sanna Nuutinen, Laura Bordi, Salla Ahola, Päivi Mantere & Ruusa Ligthart

Tutkimuksen tavoitteet

Ammatillisissa oppilaitoksissa on viime vuosina korostunut verkostomainen yhteistyö työelämätoimijoiden kanssa, mikä lisää tarvetta yhteiskehittävälle työotteelle. Yhteiskehittämistä luonnehditaan vuorovaikutteiseksi kehittämisprosessiksi, jossa eri sidosryhmät (mm. työntekijät, asiakkaat) kehittävät yhdessä uusia toimintatapoja, palveluja tai tuotteita. Keskiössä on tasavertainen osallistuminen, erilaisten näkökulmien huomiointi, yhteinen vastuu sekä pyrkimys kaikkia osapuolia hyödyttävään lopputulokseen. Tässä esityksessä tarkastelemme, millaiset tekijät mahdollistavat ja tukevat yhteiskehittämistä edistävien toimintatapojen omaksumista ammatillisissa oppilaitoksissa.

Menetelmät

Aineisto koostuu Pirkanmaan alueen ammatillisten oppilaitosten henkilöstön yksilöhaastatteluista (N=15). Haastattelut toteutettiin vuosina 2024–2026 osana Euroopan sosiaalirahaston osarahoittamaa YHES – Yhteiskehittämisellä uudistumista ja työhyvinvointia ammatillisessa koulutuksessa -hanketta. Aineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin menetelmällä.

Keskeiset tulokset

Tulokset osoittavat, että yhteiskehittämistä tukevat tekijät liittyvät organisaatio-, yhteisö- ja yksilötason ulottuvuuksiin. Organisaatiotasolla strategia ja kulttuuri näyttäytyivät keskeisenä lähtökohtana: strategiset tavoitteet suuntasivat sekä kehittämisteemojen valintaa että loivat edellytyksiä osallistumista tukevan toimintakulttuurin rakentumiselle. Jaetun ymmärryksen rakentaminen puolestaan ilmeni tarpeena luoda yhteistä käsitystä ratkaistavasta ongelmasta ja siihen liittyvistä keskeisistä käsitteistä. Yhteiskehittämistä mahdollistavat rakenteet ilmenivät johdon tukena, vaikutusmahdollisuuksien luomisena ja vuorovaikutteisten kohtaamisten järjestämisenä. Yhteisötasolla luottamuksellinen ilmapiiri puolestaan edisti erilaisten näkemysten esiin tuomista, yhteisen asiantuntijuuden rakentumista ja kokemusten jakamista. Yksilöllisten ominaisuuksien osalta tulokset korostavat joustavuutta, avoimuutta ja kehittämishalukkuutta yhteiskehittämiseen liittyvän vuorovaikutuksen edellytyksinä.

Johtopäätökset

Yhteiskehittämisen toimintatapojen edistäminen edellyttää moniulotteista lähestymistapaa, sillä toimintakäytännöt muotoutuvat johtamisen, organisaatiokulttuurin, yhteisöllisten käytäntöjen ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksessa.

TR4 osa 3: Yhteiskehittämisellä parempaa työelämää?

pe 6.11. klo 9.00–10.30
A1, 2. krs.

Puheenjohtajat: Päivi Mantere (Laurea-ammattikorkeakoulu) & Laura Bordi (Tampereen yliopisto)

Monialaisen yhteiskehittämisen haasteet ja mahdollisuudet ryhmätasolla

Satu Parjanen

Tavoitteet

Työelämässä ratkaisuja kehitetään yhä enemmän yhdessä hyödyntäen kaikkien osallistujien tietoja paremman lopputuloksen saamiseksi. Erityisesti, jos halutaan saavuttaa jotain uutta ja innovatiivista painotetaan yhteiskehittämiseen osallistuvien asiantuntijuuksien monialaisuutta. Tämän tutkimuksen tavoitteena on pohtia monialaisen ryhmätyöskentelyn mahdollisuuksia ja haasteita ja esitellä hyviä käytäntöjä näiden haasteiden ratkaisemiseksi.

Menetelmät

Tutkimuksessa tarkastellaan monialaisessa ryhmässä työskentelyä Yhdyskuntaidetta-hankkeen täydennyskoulutuksissa kerätyn aineiston pohjalta. Täydennyskoulutuksissa syvennettiin yhdyskuntasuunnittelijoiden ja taiteen ammattilaisten osaamista taiteen integroinnissa osaksi yhdyskuntasuunnittelua. Täydennyskoulutuksen aikana opiskelijat toteuttivat ryhmissä monialaisen suunnittelutehtävän, jossa heidän tuli yhdessä kehittää taidekonsepti ennalta määritellylle alueelle. Aineisto sisältää opiskelijoiden laatimat suunnittelutehtävät sekä töiden esittelyssä käydyn keskustelun. Lisäksi tutkimuksessa on käytetty opiskelijoiden osaamiskartoituksia, jossa he pohtivat julkisen taiteen toteuttamista monialaisesti. Aineisto on analysoitu laadullisen sisällönanalyysin avulla.

Tulokset

Tulosten perusteella monialainen yhteistyö rikastuttaa työskentelyä ja tuottaa uusia ideoita niin yksilö- kuin ryhmätasoilla. Se tukee verkostoitumista ja auttaa hahmottamaan yhteistyömahdollisuuksia. Parhaimmillaan työskentely on avointa, sallivaa, dialogista ja hauskaa. Yhteiskehittämisen esteitä ovat mm. tietyn asiantuntijuuden puuttuminen, liian abstrakti tehtäväksi anto, luottamuksen puuttuminen ja digitaalisiin työvälineisiin liittyvät ongelmat. Oleellista on pyrkiä koostamaan ryhmä asiantuntijuuksiltaan täydentämään toisiaan. Jos asiantuntijuudet ovat hyvin kaukana toisistaan, on mietittävä millä tavoin asiantuntijuuksia voidaan lähentää. Tällöin voi esimerkiksi varata aikaa enemmän ryhmäläisten tutustumiselle, tiedon jakamiselle ja asiantuntijuuksien avaamiselle. Luottamusta voi vahvistaa yhteisillä pelisäännöillä, säännöllisillä tapaamisilla sekä kasvokkain tapahtuvilla tapaamisilla.

Johtopäätökset

Parhaimmillaan monialainen yhteiskehittäminen on rajat ylittävää yhteistyötä eri asiantuntijoiden kesken, joka tuottaa parempien ratkaisujen kuin mihin yksittäiset asiantuntijat pystyisivät. Monialaisuus ei kuitenkaan automaattisesti takaa innovatiivisia ratkaisuja, vaan sen hyödyntämisessä voi olla erilaisia esteitä, jotka olisi hyvä tiedostaa.

Case: Matkailu- ja ravintola-alan tulevaisuus 2035

Sini Temisevä

Tämä käytännön kuvaus tarkastelee tulevaisuusajattelun osaamisen kehittymistä palvelumuotoiluun pohjautuvassa oppimisympäristössä restonomiopiskelijoiden koulutuksessa. Opintojakso Palvelumuotoilun ja tulevaisuusajattelun perusteet suunniteltiin vahvistamaan opiskelijoiden kykyä tunnistaa, analysoida ja soveltaa tulevaisuusorientoitunutta tietoa osana ammatillista päätöksentekoa ja yhteiskehittämistä. Luentojen ja ryhmämuotoisten harjoitusten kokonaisuudessa opiskelijat perehtyivät useisiin keskeisiin ennakointimenetelmiin ja sovelsivat niitä käytännössä. Menetelmiin kuuluivat muun muassa aikajana-analyysi, heikkojen signaalien tunnistaminen, PESTLE-analyysi, tulevaisuuspyörä sekä vaikutusarviointi.

Pedagoginen prosessi mahdollisti yhteiskunnallisten, teknologisten, ympäristöllisten, taloudellisten, poliittisten ja kulttuuristen muutosajureiden systemaattisen tarkastelun sekä niiden suorien ja epäsuorien vaikutusten analysoinnin. Lisäksi kurssi painotti ennakoivaa toimintaa ohjaamalla opiskelijoita kehittämään strategioita positiivisten vaikutusten vahvistamiseksi ja negatiivisten seurausten ehkäisemiseksi. Oppimisprosessi huipentui skenaarioluonteisen tulevaisuuskuvan rakentamiseen otsikolla *“Matkailu- ja ravintola-alan tulevaisuus 2035”*, jota tukivat tekoälyavusteinen visualisointi sekä menetelmällinen, reflektoiva raportointi.

Tulokset osoittavat, että rakenteistetut ennakointiharjoitukset yhdessä yhteiskehittämisen käytäntöjen kanssa vahvistavat opiskelijoiden kykyä jäsentää kompleksisia tulevaisuuksia ja soveltaa ennakointitietoa toimialan kehittämiseen. Opintojakso edistää keskustelua tulevaisuuslukutaidon integroimisesta soveltavaan korkeakoulutukseen ja tarjoaa toistettavan rakenteen ennakointiosaamisen tuomiseksi ammatillisiin ja työelämälähtöisiin opetussuunnitelmiin.

Käytäntötutkimus koulun johtamistyön kehittämisen mahdollisuutena

Susanna Luomala & Kirsi Raetsaari

Tutkimuksen tavoitteet

Koulua tutkitaan usein koulun ammattilaisten työn ulkopuolelta, jolloin voidaan kysyä, tavoittaako tutkimus koulun toimijoiden perspektiivin. Kuka koulua kehittää ja miten? Tässä esityksessä tarkastelemme käytäntötutkimusta, joka on toteutettu yhden peruskoulun johtoryhmän kanssa kanssatutkijuuden periaatteita noudattaen. Tutkimuksen tavoitteena on peruskoulun johtamistyön kehittäminen johtajien näkökulmasta. Kehittämisen keskiössä on opettajan työn tukeminen, sillä opettajan työn muutosten, kuten opetuksen inkluusion, on havaittu haastavan opettajien ammatillista kompetenssia ja työssäjaksamista.

Tutkimusmenetelmät

Esityksemme pääpaino on käytäntötutkimuksen menetelmämme kuvaamisessa. Käytäntötutkimuksessa teorian ja käytännön suhde nähdään dialektisena, ja tutkija asemoituu osalliseksi tutkittavassa käytännössä. Toinen tutkijoista työskentelee tutkimuskoulussa. Käytännön ilmiö jäsentyi tutkimuskohteeksi tutkimukseen osallistuvien kanssa. Yhteiskehittäminen on edennyt tutkijan ja osallistujien (kolme johtajaa) vastavuoroisessa suhteessa. Tutkija tapasi osallistujat puolen vuoden aikana kuusi kertaa ryhmäkeskusteluissa, jotka äänitettiin ja litteroitiin. Jokaisen keskustelun jälkeen tutkija analysoi aineiston ja rakensi seuraavan keskustelun rungon analyysin sekä arjen havaintojen perusteella. Tutkimusaineisto koostuu haastatteluaineiston lisäksi tutkijan osallistuvan havainnoinnin muistiinpanoista ja johtoryhmän palaverimuistioista.

Keskeiset tulokset

Kuukausittaisissa ryhmäkeskusteluissa saatettiin koulun ammattilaisten arjen ristiriidat ja työn muutos näkyviksi sekä yhteisen ajattelun ja kehittämisen kohteiksi. Tutkijan käytännössä tekemät havainnot ja kanssatutkijuus tukivat tutkijan tutkimuskeskusteluista tekemiä tulkintoja. Analyysin tuloksena jäsentyi koulun johtamistyölle keskeisiä olosuhteita sekä arjen ristiriitoja, joiden kanssa johtajat tasapainottelevat. Johtajien kokemien toimintamahdollisuuksien perusteella tehtiin ehdotuksia opettajan työn tuen kehittämiseksi.

Johtopäätökset

Tutkijan läsnäolo koulun arjessa ja kanssatutkijuus vahvistivat tutkijan ymmärrystä koulun ammattilaisten työstä, sen ristiriidoista sekä työssä koetuista mahdollisuuksista. Tutkimuksessa onnistuttiin kehittämään johtamisen ja opettajan työn tuen käytäntöjä seuraavalle lukuvuodelle. Käytäntötutkimus osoittautui osallistujille merkitykselliseksi tavaksi yhteisesti tarkastella ja kehittää johtamistyötä. Tutkimuskeskustelut koulussa jatkuvat ja niissä reflektoidaan uusia toimenpiteitä.

Yhteistyössä kehitetyn näyttöön perustuvan sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisosaamisen etäkoulutusintervention vaikutus sotealan hoitotyön esihenkilöiden osaamiseen: kvasikokeellinen tutkimus

Saija Ylimäki, Eeva Vuorivirta-Vuoti, Tuulikki Keskitalo, Outi Mattila & Outi Kanste

Tausta

Hoitotyön esihenkilöillä on tärkeä rooli näyttöön perustuvan sosiaali- ja terveydenhuollon

(NPSTH) edistämisessä, mutta aikaisemman tutkimuksen perusteella NPSTH-johtamisosaamisessa on tunnistettu puutteita. Koulutuksen, tutkimuksen ja työelämän yhteistyössä kehitettiin NPSTH-johtamisosaamisen etäkoulutusinterventio. Kehittämisessä hyödynnettiin designperustaista tutkimusmenetelmää ja hoitotyön esihenkilöille toteutetun NPSTH-johtamisosaamisen alkukartoituksen tuloksia. Etäkoulutusinterventio pilotoitiin sosiaali- ja terveysalan (myöh. sotealan) johtamisen YAMK-opiskelijoilla. Pilotoinnin tulosten pohjalta koulutus viimeisteltiin sotealan hoitotyön esihenkilöille toteutettavaksi. Etäkoulutusinterventio toteutettiin osana ESR+ rahoitteista DigiSeitti-hanketta.

Tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa yhteiskehittämisen keinoin toteutetun etäkoulutusintervention vaikutuksesta hoitotyön esihenkilöiden NPSTH-johtamisosaamiseen. Tutkimus vastaa kysymykseen:

Millaisia vaikutuksia yhteiskehittämisen keinoin toteutetulla etäkoulutusinterventiolla on hoitotyön esihenkilöiden NPSTH-johtamisosaamiseen?

Tutkimusmenetelmä

Kvasikokeellinen (yhden ryhmän ennen-jälkeen asetelma) tutkimus, jolla arvioitiin etäkoulutusintervention vaikutusta hoitotyön esihenkilöiden NPSTH-johtamisosaamiseen. Mittarina käytettiin Joanna Briggs -instituutin (JBI) näyttöön perustuvan terveydenhuollon malliin pohjautuvaa EBHC-Comp-M-itsearviointimittaria (5-portainen Likert-asteikko). Aineistonkeruu toteutettiin Webropol-kyselyillä NPSTH-johtamisosaamisen etäkoulutusinterventioon osallistuneilta hoitotyön esihenkilöiltä (n = 16) marraskuussa 2025 ja helmikuussa 2026. Aineisto analysoitiin kuvailevilla tilastomenetelmillä, parittaisella t-testillä ja Wilcoxonin testillä. Mittarin reliabiliteetti todettiin erinomaiseksi $\alpha = 0{,}936–0{,}964$.

Tulokset

Osallistujien itsearvioimana NPSTH-johtamisosaaminen vahvistui tilastollisesti merkitsevästi kokonaisosaamisessa ($p < 0{,}001$) ja jokaisella näyttöön perustuvan terveydenhuollon osa-alueella ($p < 0{,}001$ – $p = 0{,}031$). Kokonaisosaaminen vahvistui +0,54 pisteellä. Suurin muutos osaamisessa (+0,98 pistettä) tapahtui tiedon tiivistämisen osa-alueella ($p < 0{,}001$), jossa osaaminen vahvistui heikosta kohtalaiseen (ka 2,17 vs. 3,16). Vähäisin muutos osaamisessa (+0,37 pistettä) todettiin tutkimustiedon tuottamisen osa-alueella ($p = 0{,}031$), jossa osaaminen vahvistui kohtalaisesta hyvään (mediaani 3,38 vs. 3,75).

Johtopäätökset

Koulutuksen, tutkimuksen ja työelämän yhteistyössä kehitetty NPSTH-johtamisosaamisen etäkoulutusinterventio vahvisti sotealan hoitotyön esihenkilöiden NPSTH-johtamisosaamista. Tulokset osoittivat, että yhteiskehittäminen mahdollistaa käytännön asiantuntijoiden osaamisen edistämisen hyödyntämällä eri toimijoiden näkökulmia monipuolisesti.

Moninaistuva työelämä – monimuotoistuva korkeakouluharjoittelu?

Milja Manninen

Harjoittelut ovat keskeinen osa ammattikorkeakouluopintoja ja niiden toteutusmuodot sekä käytänteet vaihtelevat suuresti korkeakouluittain, aloittain ja tutkinnoittain. Harjoitteluja ammattikorkeakoulussa määrittää lainsäädäntö: opintoihin on sisällytettävä ammattitaitoa

edistävää harjoittelua, jonka osuus opinnoista on vähintään 30 opintopistettä (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014). Korkeakouluharjoittelu voi olla opiskelijalle ensikohtaaminen työelämän kanssa tai pitkän linjan työelämän osaajalle yksi osa urapolun vaiheita. Yhtä kaikki harjoittelu on opiskelijan, työelämän ja korkeakoulun yhteinen asia, jossa tutkinto- ja alakohtainen osaaminen hankitaan tai tehdään näkyväksi.

Työelämä kuin korkeakoulutkin ovat monimuotoistuneet monin tavoin viime vuosina. Yhä useammalla opiskelijalla ja työntekijällä on jokin todettu opiskeluun ja/tai työskentelyyn vaikuttava vamma tai rajoite. Tutkimusten mukaan 14.2 % korkeakouluopiskelijoilla (Korkeamäki & Vuorento, 2021) ja erilaisten arvioiden mukaan 10–20 % työikäisistä arvioidaan olevan jokin työkykyyn liittyvä rajoite tai vamma (Silvennoinen, 2015; kts. PIAAC). Koko väestöstä näitä arvioidaan olevan yli miljoonalla (Kuntoutussäätiö 2024). Opiskelu- ja työkykyyn liittyvään moninaistumisen lisäksi myös kotikansainvälistyminen tuo oman näkökulmansa. Yhä useampi opiskelija, työntekijä kuin asiakaskin ovat kieli- ja kulttuuritaustoiltaan moninaisempia.

Moninaistuminen haastaa monin eri tavoin perinteisiä oletuksia ”tyypillisestä harjoittelijasta” tai harjoittelusta. Tämän tutkimuksen tavoitteena on avata ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoitteluprosesseja eri osapuolten näkökulmista ja kehittämistarpeista. Keskeisenä tutkimuskysymyksenä on, millaisia kitkakohtia työelämä, opiskelijat ja korkeakoulut tunnistavat moninaisten opiskelijoiden harjoitteluprosesseissa? Mitä ennakoivia käytänteitä pidetään toimivina ja missä vaiheessa prosessia ne ovat hyödyllisiä Millaisia tarpeita työelämällä on opiskelijoiden harjoittelujen tukemiseksi?

Aineisto kerätään vuoden 2026 aikana toteutettavissa työelämän, korkeakoulun ja opiskelijoiden yhteiskehittämisprosesseissa, haastattelu- ja kyselyaineistoina kahdessa Euroopan sosiaalirahaston (ESR) osarahoittamassa hankkeessa: ProHarkka Itä-Suomi – ohjausvoimaa kieli- ja kulttuuritietoiseen ohjaukseen sotealalla ja Kirjoa työelämään.

Tuloksena tuotetaan kuvaus harjoitteluprosessin kriittistä vaiheista ja niihin kytkeytyvistä ennakoivista tukitoimista.

TR4 osa 4: Yhteiskehittämisellä parempaa työelämää?

pe 6.11. klo 10.45–12.15
A1, 2. krs.

Puheenjohtajat: Päivi Mantere (Laurea-ammattikorkeakoulu) & Laura Bordi (Tampereen yliopisto)

Työkyvyn tuen kumppanien yhteistyöllä vaikuttavuutta

Jarna Savolainen

Tavoitteet

Kokonaisvaltainen työkykyjohtaminen on usean eri osaamisalueen summa. Työkyvyn tuki on ennakoivaa ja reagoivaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä eri systeemien kesken (mm. työpaikan toimintamallit, johtamiskäytännöt, mittarit tai kumppaniyhteistyö). Räätälöity työ -hanke edistää yritysten työkyvyn kumppaniverkoston kehittämistä järjestämällä Työkyvyn tuki vahvaksi -työpaikkakävelyjä. Kävelyn tavoitteena on oppia havainnoimaan työtä työkyvyn tuen ja

haasteiden kautta ja tunnistaa ennakoivasti työn räätälöinnin mahdollisuuksia ja esteitä yritystasolla. Kävely on yhteistyömalli, jolla työkyvyn tuen kumppanuuksia kehitetään yrityksen ja asiantuntijoiden kesken keskustellen, ennakoivasti ja iteratiivisesti.

Metodit

Työkyvyn tuki vahvaksi -työpaikkakävelyt toteutetaan yrityksen tiloissa ennalta sovituissa työpisteissä, tiloissa tai yksiköissä. Fokus on työkyvyn tuen perusasioissa, mielenhyvinvoinnin tuessa ja osatyökykyisten, nuorten ja kausityöntekijöiden työllisyyden ja työssä pysymisen edistämisessä. Kävelyn tueksi jaetaan etukäteen kysymyslista. Kävelyyn osallistuu yrityksen edustajia ja kumppaniverkoston asiantuntijoita. Kävelyn jälkeen asiantuntijaverkosto koostaa havainnot ja jatkoehdotukset yritykselle. Nämä käydään keskustellen läpi yrityksen edustajien kanssa.

Tulokset

Alustavien tulosten perusteella yhteistyömalli on toimiva. Kävely yrityksen tiloissa konkretisoi eri osapuolille yrityksen päivittäistä työtä ja tuottaa sisältöä, näkökulmia ja työkykyjohtamisen tarpeita keskusteluun. Tämä auttaa kumppaneita muotoilemaan ja suosittelemaan vaikuttavimpia ratkaisuja. Yrityksiä on palvellut yksittäiset neuvot ja tietoisuus kumppaniverkoston osaamisesta. Kävely helpottaa kumppaniyhteydenottoa – myös eri asiantuntijoiden kesken - ja luo puitteet syventää yhteistyötä.

Johtopäätökset

Työkyvyn tuki systeemisenä haasteena vaatii yhteistyötä työkyvyn tuen kumppaniverkoston kesken. Yhteistyömallit, joiden avulla yritys ja sen kumppaniverkosto voi yhdessä tunnistaa ja ennakoida työn ja henkilöstödatan erityispiirteet, voivat tuottaa vaikuttavat ratkaisut työkykyjohtamiseen. Työkyvyn tuki vahvaksi -työpaikkakävely on yhteistyömalli, jossa kumppaniverkoston kokoonpanoa säätelemällä voidaan muotoilla vaikuttavia ratkaisuja yrityskohtaisiin erityiskysymyksiin.

Yhteiskehittämistä palvelualan yritysten kanssa

Liisa Kiviniemi & Katarina Rauhala

YHTEISKEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET

Well-being AI-hankkeen keskeisenä tavoitteena on palveluyritysten tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin edistäminen tekoälyn aikakaudella. Toiminnan lähtökohtana on, että kehitettävät asiat ovat yrittäjän ja muiden yrityksissä toimivien yhdessä määrittelemiä, mikä antaa hyvän lähtökohdan yhteiskehittämiselle. Ajankohtaisten kehittämistarpeiden tunnistamisen jälkeen yrityksissä priorisoitiin asiat, joihin yhteistyössä Well-being AI-hanketoimijoiden kanssa tartuttiin. Yhteiskehittämisen lähtökohdaksi olemme tunnistaneet yhteisen ymmärryksen rakentamisen tietoa ja kokemuksia jakamalla. Yhteiskehittämisessä oleellista on, että kaikki ovat mukana kehittämässä ja uusia toimintamuotoja kokeilemassa. Toimiva viestintä, avoimuus ja luovuus ovat vahvistamassa luottamusta, jota ilman yhteiskehittäminen ei onnistu. Palveluyrityksissä toiminnan kehittäminen perustuu ajatukseen, että arvo syntyy yrityksen ja asiakkaiden sekä muiden sidosryhmien vuorovaikutuksessa.

YHTEISKEHITTÄMISEN TOTEUTUS

Well-being AI-hankkeeseen osallistuvat yritykset valitsivat kehittämiskohteekseen muun muassa

markkinoinnin, asiakasprofiloinnin tai yrityksen sisäisen työnjaon kehittämisen. Menetelminä käytettiin ideariihityyppisiä työtapoja. Kun näkökulma oli tulevaisuussuuntautunut, hyödynnettiin esimerkiksi tulevaisuusverstasta. Osa yrityksistä löysi palvelumuotoilun prosessista toimintamuodon, jota voi jatkossakin hyödyntää jatkuvan kehittämisen ja arvioinnin lähestymistapana. Jokaisessa osallistuneessa yrityksessä opeteltiin myös tekoälyn hyödyntämistä. Yhteiskehittämisen prosessien pituus vaihteli muutamasta kerrasta reilun vuoden mittaiseen yhteistyöhön. Hanketoimijoiden roolissa korostuivat valmentamisen työtavat ja ratkaisukeskeisyys. Kehittämistoimintaa vahvisti merkittävästi muilta yrityksiltä saatu vertaistuki, mitä tukivat osaltaan hankkeen yhteiset tietoiskut ja työpajat.

YHTEISKEHITTÄMÄLLÄ TULOKSIA

Alustavat tulokset osoittavat, että yhteiskehittäminen vahvistaa palveluyritysten asiakasymmärrystä ja tukevat palveluinnovaatioiden syntymistä. Tekoälyä hyödynnettiin erityisesti markkinoinnissa ja asiakaspolkujen laadinnassa. Yrityksen sisäisen toiminnan näkökulmasta osallistujat kokivat yhteiskehittämisen lisänneen vuorovaikutusta, luottamusta ja jaettua ymmärrystä kehittämisen tavoitteista. Osalle yrityksistä verkostoituminen toi merkittäviä uusia mahdollisuuksia yhteistyöhön. Esimerkkinä tästä oli aloittelevan valmennuspalveluja tarjoavan yrittäjän ja kokeneen koulutuspalveluja tarjoavan yrittäjän yhteismarkkinointi ja yhteisten tuotteiden suunnittelu.

Kokemuksia ja havaintoja korkeakoulujen ja työelämän yhteistyöstä

Isa Mäkelä, Milla-Maarit Salo, Päivi Patja, Päivi Eskola, Tiina Blek, Erica Svärd & Petri Liukkonen

JOHDANTO

Työelämän osaamistarpeiden muutostahti kiihtyy teknologian ja työmarkkinoiden rakenteellisten murrosten vuoksi; ManpowerGroupin (2026) mukaan jopa 39 % ydintaidoista voi muuttua vuoteen 2030 mennessä. Muutosnopeus vähentää sopeutumisaikaa yrityksiltä, yksilöiltä ja yhteiskunnalta, ja edellyttää korkeakouluilta tutkintokoulutuksen ajantasaisuuden varmistamista ja nopeasti päivittyvien koulutusratkaisujen kehittämistä. Pienten osaamiskokonaisuuksien konsepti tarjoaa joustavan tavan vastata muuttuviin osaamistarpeisiin ja mahdollistaa osaamisen päivittämisen yhteistyössä työelämän kanssa. Konseptia pilotoitiin syksyllä 2024 Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen rahoittamissa hankkeissa, joissa kehitettiin uusia osaamiskokonaisuuksia yhdessä työelämäkumppaneiden kanssa.

KOKEMUKSET JA HAVAINNOT TYÖELÄMÄYHTEISTYÖSTÄ

Keväällä 2025 käynnistyneet ESR-hankkeet, kuten AMKmicro, POIJU ja Pinko, jatkavat kehitystyötä vahvistamalla yhteiskehittämisen malleja ja korkeakoulujen henkilöstön kyvykkyyttä tuottaa laadukkaita, työelämälähtöisiä osaamiskokonaisuuksia. Hankkeiden kokemukset osoittavat työelämälähtöisen koulutuksen täydentävän korkeakoulujen TKI-yhteistyötä ja tukevan tutkimus- ja kehittämistoiminnan tulosten jalkauttamista. Onnistuminen edellyttää työelämäkumppaneilta sitoutumista ja tavoitteiden sovittamista korkeakoulujen yhteiskunnalliseen tehtävään. Korkeakouluilta vaaditaan joustavia prosesseja, ennakoivaa tarpeiden tunnistamista, oppimismuotoiluosaamista sekä vuorovaikutteisen yhteiskehittämisen rakenteita, jotka mahdollistavat nopean suunnittelun, kokeilut ja iteratiivisen kehittämisen. Tarvitaan lisäksi jatkuvaa, ei-projektiluonteista yhteistyötä alueellisten verkostojen kanssa sekä hallinnollisia malleja, jotka tukevat uusien osaamiskokonaisuuksien käyttöönottoa ja resurssien joustavaa kohdentamista.

LOPPUPÄÄTELMÄT

Työelämän murroksessa korkeakouluilta edellytetään aiempaa laajempaa yhteistyötä työelämän kanssa. Yhteistyön tulee perustua selkeisiin tavoitteisiin, rooleihin ja arviointimenetelmiin laadun ja vaikuttavuuden varmistamiseksi. Tarvitaan korkeakouluhenkilöstön osaamisen vahvistamista sekä mekanismeja TKI-tulosten hyödyntämiseksi opetuksessa ja jatkuvassa oppimisessa. On tärkeä rakentaa alueellisia verkostoja, joissa pk-yritykset, julkinen sektori ja koulutus toimivat yhdessä kehittämisen ja osaamistarpeiden ennakoinnin foorumina ja edistävät työntekijöiden siirtymistä uusiin tehtäviin sujuvasti ja tehokkaasti. Yhteinen tavoite on selvä: kun ratkaisuja rakennetaan yhdessä, syntyy osaamista, joka vastaa muutoksiin, vahvistaa hyvinvointia ja tukee kestävää kasvua. Yhteiskehittämällä kuljemme kohti parempaa työelämää.

Työelämän osaamisen uudistaminen: vaativat haasteet, realistiset ratkaisut

Riina Hämäläinen & Noora Juuti

Työelämässä tarvittava osaaminen edellyttää säännöllistä päivittämistä ja uudistamista, mikä tekee jatkuvasta oppimisesta välttämätöntä. Kansallisessa jatkuvan oppimisen strategiassa (2022) on korostettu, että jatkuvan oppimisen toteutusten ja työelämän osaamista uudistavien ratkaisujen tulisi kytkeytyä entistä tiiviimmin TKI-toimintaan ja sen tuloksiin.

TKI-toiminnassa syntyy ajankohtaista ja työelämälle relevanttia uutta osaamista, jonka tunnistaminen ja tehokkaampi integrointi osaksi työelämää palvelevia jatkuvan oppimisen ratkaisuja on tärkeää. Parhaimmillaan yhteys mahdollistaa osaamisen uudistumisen kestävästi ja tulevaisuusorientoituneesti, mutta kasvattaa myös TKI-toiminnan vaikuttavuutta. Kytkös on tunnistettu merkittäväksi, mutta käytännön tasolla implementointi vaatii korkeakouluilta uusia toimintamalleja ja tiiviimpää yhteistyötä – jopa uudenlaista toimintakulttuuria.

Esityksessä tarkastellaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) kontekstissa TKI-toiminnan ja jatkuvan oppimisen kytkökseen ja yhteistyön kehittämiseen kiinnittyviä onnistumisia ja haasteita. Xamkissa on pilotoitu ja yhteiskehitetty uudenlaisia toimintatapoja, jotta TKI toiminnassa syntyvä uusi osaaminen, tieto sekä toteutusmuodot tunnistetaan aiempaa paremmin työelämän tarpeita vastaaviksi jatkuvan oppimisen aihioiksi ja ratkaisuiksi. Tavoitteena on vastata uudistuvan yhteistyön kautta strategisesti ja ennakoivalla otteella työelämästä nouseviin tarpeisiin. Keskeiseksi on noussut fasilitoitu vuoropuhelu osapuolten välillä, sillä erilaiset tavoitteet ja reunaehdot luovat sekä mahdollisuuksia että ratkaistavia kysymyksiä.

Vuorovaikutteisessa esityksessä toisaalta tarkastellaan kriittisesti yhteiskehittämisen edellytyksiä ja hyötyjä, mutta myös esitellään ja testataan keinoja vahvistaa TKI toiminnan ja jatkuvan oppimisen välistä integraatiota. Lisäksi katse suunnataan tulevaan tarkastelemalla ESR-rahoitteista Osaamissilta – vaikuttavaa TKI-lähtöistä osaamisen kehittämistä -hanketta. Hankkeessa syntyy viiden ammattikorkeakoulun yhteistyössä kansallisesti skaalautuva malli, jossa ammattikorkeakoulujen TKI-toiminta toimii jatkuvan oppimisen oppimisympäristönä tukien työikäisten osaamisen tunnistamista, tunnustamista sekä kehittämistä.

TR5: Millainen työkaveri tekoäly on? Johtaminen, merkityksellisyys ja eriarvoisuus tekoälyn aikakaudella

pe 6.11. klo 9.00–10.30
A4, 2. krs.

Puheenjohtajat: Marianne Ekonen, Anna-Mari Simunaniemi, Liinamaaria Hakola (Jyväskylän ammattikorkeakoulu) & Jenni Virtaluoto (Jyväskylän yliopisto)

Tekoäly esihenkilön työkaverina

Marja Känsälä, Hilpi Kangas & Kati Söderlund

Tutkimuksen tavoitteet

Viimeaikaisessa tutkimuksessa tekoälyä on tarkasteltu joko neutraalina apuvälineenä tai työntekijöitä korvaavana toimijana. Uudempi kirjallisuus on kuitenkin ehdottanut näkökulmaa, jossa tekoäly ymmärretään ihmis tekoäly yhteistyön osapuolena. Tutkimuksessamme tarkastelemme, miten esihenkilöt itse kehystävät tekoälyn roolin omassa työssään ja millaisia eroja syntyy, kun tekoäly nähdään työkaluna verrattuna vuorovaikutteiseen työkaveriin sekä millaisia käytäntöjä, rajoja ja odotuksia näihin kehystyksiin liittyy esihenkilöiden arjessa.

Menetelmät

Tutkimus perustuu laadulliseen haastatteluaineistoon (N = n. 50), joka on kerätty suomalaisista yksityisistä ja julkisista organisaatioista (kuntia ja yksi hyvinvointialue) esihenkilöiltä ja heidän tiiminjäseniltään. Aineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysillä sekä esihenkilöiden omista että heidän tiimiläistensä kuvauksista tekoälystä: millainen työkaveri tekoäly on ja millaisilla adjektiiveilla sitä kuvataan. Analyysissa tarkasteltiin erityisesti kielellisiä ja toiminnallisia tapoja, joilla tekoäly asemointiin joko välineenä, avustajana tai aktiivisena sparraajana.

Keskeiset tulokset

Alustavat tulokset osoittavat, että esihenkilöt kehystävät tekoälyä vaihtelevasti joko neutraalina työkaluna tai aktiivisena sparraajana ja “työkaverina”. Tekoäly kehystyy osaksi johtajan arkea joko instrumentaalisena työkaluna, assistenttina tai vuorovaikutteisena sparraajana ja työkaverina, jopa personalisoituna ja inhimillistettynä, antropomorfisoituna. Työkalukehystyksessä tekoäly nähdään hallittavana, alisteisena välineenä. Työkaverikehystyksessä tekoäly puolestaan kuvataan vuorovaikutteisena sparraajana. Jälkimmäinen kehystys liitetään usein reflektiiviseen ajatteluun, ideointiin ja päätöksenteon tukemiseen, mutta siihen liittyy myös epävarmuutta luottamuksesta, vastuusta ja eettisistä rajoista.

Johtopäätökset

Tutkimus osoittaa, että tekoälyn rooli esihenkilön työssä ei ole vain tekninen vaan rakentuu sosiaalisesti ja tilannekohtaisesti. Se, kehystetäänkö tekoäly ensisijaisesti työkaluksi vai työkaveriksi, vaikuttaa siihen, kuinka aktiivisesti tekoäly integroidaan ajatteluun ja toimintaan. Kehystys on keskeinen kysymys tekoälyn vastuullisessa ja tarkoituksenmukaisessa

hyödyntämisessä esihenkilötyössä. Johtajuuden näkökulmasta keskeistä on, miten tekoäly kehystetään osaksi työtä ja millaisia rajoja sen toimijuudelle asetetaan.

Johtajana ”teknologisen toisen” kanssa: Sosiotekninen identiteettityö tekoälyavusteisessa esihenkilötyössä

Matti Laukkarinen

Tekoälyjärjestelmien käyttöönotto esihenkilötyössä horjuttaa vakiintuneita käsityksiä asiantuntijuudesta ja auktoriteetista ja mahdollistaa samalla uusia teknologiavälitteisiä johtamisen muotoja. Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella, miten esihenkilöt neuvottelevat ammatillista identiteettiään tekoälyavusteisessa johtamistyössä.

Analyysi nojaa teknologisen toiseuden käsitteeseen ja tarkastelee, millaisilla rajanvedoilla esihenkilöt tuottavat käsityksiä siitä, mikä heidän työssään on ”inhimilliselle” johtamiselle ominaista. Empiirisesti analyysi perustuu puolistrukturoituun teemahaastatteluaineistoon. Otos koostuu 18 yhdysvaltalaisessa tietotyöorganisaatiossa toimivien esihenkilöiden haastatteluista. Aineistoa analysoidaan tulkitsevalla ja diskursiivisella otteella, painottaen ammatillisen identiteetin rakentumista puheessa.

Alustavat tulokset osoittavat, että esihenkilöt vastaavat tekoälyn moniselitteiseen asemaan identiteettityöllä, jossa esihenkilöt rakentavat rajoja inhimillisten ja teknologisten kyvykkyyksien välille. Esihenkilöt korostavat erityisesti moraalisia, relationaalisia ja emotionaalisia ulottuvuuksia oikeuttaakseen oman roolinsa, samalla kun tekoäly nähdään hyväksyttävänä tukena analyyttisissa ja rutiininomaisissa tehtävissä. Tekoälyn käyttöä puolletaan, kun sen katsotaan vapauttavan aikaa ”ihmisjohtamiselle”, mutta sen käyttöä rajoitetaan, jos se mielletään uhkaksi johtamistyön ”inhimillisyydelle”.

Tutkimus osoittaa, että esihenkilöiden sosiotekninen identiteettityö on keskeinen mekanismi, jonka kautta teknologian käyttöä organisaatioissa legitimoidaan, rajataan tai vastustetaan. Tässä identiteettityössä teknologiset innovaatiot kietoutuvat organisaation vakiintuneisiin normeihin ja käytäntöihin ja asettuvat niiden kanssa joko linjaan tai ristiriitaan.

Yhteiskehittäminen tekoälyjohtajuuden tukena

Jaana Saarisilta & Satu Honkanen

Generatiivinen tekoäly muuttaa työn ja johtamisen käytäntöjä, mutta organisaatioissa ei ole vielä vakiintuneita malleja sen vaikuttavaan johtamiseen. Kun valmiita ratkaisuja ei ole, tekoälyjohtajuuden kehittäminen edellyttää yhteistä oppimista, kokeilua ja reflektiota. Työelämässä tarvitaan tutkittua, mutta käytäntöön kytkeytyvää ymmärrystä siitä, miten tekoälyn käyttöönottoa ja hyödyntämistä johdetaan eri toimialoilla ja millaisia johtamiskyvykkyyksiä tämä edellyttää.

Yhteiskehittäminen (co-creation) on yhteistyömalli, jossa kehitetään tuotteita, palveluita tai strategioita yhteistyössä ulkoisten sidosryhmien, kuten asiakkaiden tai yhteistyökumppaneiden kanssa. Esityksessä tarkastelemme yhteiskehittämistä tekoälyjohtajuuden kehittämisen ja tutkimuksen menetelmänä.

Osana Business Finlandin rahoittamaa Tekoälyjohtajat-tutkimushanketta toteutetaan vuoden mittainen yhteiskehittämisen prosessi (Tekoälyjohtajaksi-ohjelma), joka yhdistää tutkimuksen,

benchmarkingin ja yhteiskehittämisen. Ohjelmassa keskitytään tekoälyn johtamiseen sekä johtamiskyvykkyyksiin. Yhteiskehittäminen mahdollistaa monipuolisten näkökulmien huomioimisen ja erilaisten osaamisten yhdistämisen.

Lähestymistapa on reflektiivinen ja fasilitoitu. Ohjelma koostuu neljästä verkkotyöpajasta sekä Howspace-alustalla tapahtuvasta osallistumisesta ennen ja jälkeen työpajojen. Yritysten edustajista, tutkijoista ja liiketoiminnan kehittäjistä muodostuva verkosto jakaa kokemuksia, benchmarkkaa käytäntöjä ja tuottaa yhdessä jäsennyksiä tekoälyn johtamiseen liittyvistä keskeisistä kysymyksistä.

Työskentelyssä sovelletaan yhteiskehittämisen menetelmiä sekä dialogia eri toimialojen yritysten edustajien ja tutkijoiden välillä sekä hyödynnetään myös tekoälyä Howspace-alustan mahdollisuuksin. Hankkeen haastattelujen kautta syntynyttä tutkimusaineistoa ja alustavia tutkimustuloksia validoidaan ja jäsennetään yhdessä osallistuvien yritysten kanssa tutkimuksellisesti relevanttien ja työelämää hyödyttävien tulosten syntymiseksi.

Esityksessä kuvaamme yhteiskehittämisprosessia ja käytettyjä menetelmiä sekä avaamme, millaiset tekoälyn johtamiseen liittyvät teemat ja haasteet korostuvat organisaatioiden johtamistarpeiden näkökulmasta. Lisäksi tarkastelemme osallistujien kokemuksia yhteiskehittämisestä ja sen koetuista hyödyistä tekoälyjohtajuuden kehittämisessä.

Arjen työ, tekoäly ja johtaminen: sosiotekninen tarkastelu organisaatioissa

Liinamaaria Hakola, Marianne Ekonen & Anna-Mari Simunaniemi

Tekoälyä (AI) otetaan organisaatioissa yhä laajemmin käyttöön, mutta sen hyödyntäminen jää usein hajanaiseksi. Tässä tutkimuksessa analysoidaan tekoälyn käyttöönoton johtamista sosioteknisen systeemiteorian avulla. Tämä teoria korostaa teknologian nivoutumista ihmisiin, kulttuuriin, johtamiskäytäntöihin ja rakenteisiin. Tekoälyn käyttöönoton vaikutuksia pitää tarkastella organisatorisena ilmiönä, ei vain teknologian lineaarisena implementaatioprosessina. Tutkimus perustuu laadulliseen teemahaastatteluaineistoon 15 johto- ja esihenkilötehtävissä toimivalta henkilöltä viidestä suomalaisesta teknologisia ratkaisuja monipuolisesti hyödyntävästä yrityksestä.

Analyysi keskittyy siihen, miten teknologinen infrastruktuuri, organisaation rakenteet, kulttuuriset oletukset sekä arjen työkäytännöt muovaavat tekoälyn käyttöä. Alustavat tulokset osoittavat, että tekoälyn hyödyntäminen ei määräydy ensisijaisesti strategioiden tai yksittäisten teknologiaratkaisujen perusteella, vaan syntyy usein arjen kokeilujen, oppimisen ja ongelmanratkaisun kautta. Haastateltavat kuvasivat AI:ta tiimikaverina, jolle voi kertoa ajatuksia ja pyytää haastamaan. AI:n avulla pystyy kasvattamaan osaamista ja se on myös tehnyt oman osaamisen kehittämisestä kiinnostavampaa. Samanaikaisesti käyttöä mahdollistavat tai rajoittavat organisaation ja tietohallinnon säännöt sekä johtamiskäytännöt.

Tutkimus osoittaa, että tekoälyn hyödyntäminen työssä muotoutuu pitkälti johtamiskäytäntöjen kautta, jotka sallivat, rajaavat tai ohjaavat kokeiluja ja oppimista. Johdon taholta tuleva kokeilujen salliminen ja epävarmuuden käsittely vaikuttaa siihen, normalisoituuko tekoälyn käyttö osaksi työtä vai jääkö se marginaaliseksi. Osaamisen kasvattamisen mahdollisuuksien kautta tekoälyn käyttö kytkeytyy organisatoriseen oppimiseen ja kyvykkyyksien kehittymiseen.
Tutkimus syventää ymmärrystä tekoälyn käyttöönoton johtamisesta. On havaittavissa, että tekoälyn käyttöönotto on paljolti sosiotekninen ja inhimillinen muutosprosessi ja että sitä

kannattaa tarkastella jatkuvana, organisatorisena prosessina yksittäisen käyttöönottoprojektin sijaan.

Tekoälyjohtamiseen liittyvät paradoksit

Anna-Mari Simunaniemi, Marianne Ekonen & Liinamaaria Hakola

Tekoäly (AI) muokkaa organisaatioiden innovaatiota, päätöksentekoa ja tulevaisuuden suunnittelua, mutta sen käyttöönottoon liittyvät johtamisen paradoksaaliset jännitteet ovat vielä vähän tutkittuja. Tässä tutkimuksessa analysoidaan tekoälyn käyttöönottoon liittyviä johtamisen jännitteitä paradoksiteorian avulla. Paradoksiteoria korostaa vastakkaisten, mutta toisiaan täydentävien vaatimusten samanaikaista läsnäoloa, kuten vakauden ja muutoksen tai inhimillisen arvostelukyvyn ja algoritmisen ohjauksen välistä tasapainoa. Tutkimuksessamme on kaksi tutkimuskysymystä: (1) millaisia AI:n käyttöönottoon liittyviä paradokseja johtajat tunnistavat, ja (2) miten he navigoivat näitä jännitteitä johtamistyössään.

Aineistona käytettiin teemahaastatteluja 15 johto- ja esimiestehtävissä toimivalta henkilöltä yhdeksästä suomalaisesta yrityksestä, joiden kokoluokka vaihteli mikroyrityksistä suuriin pörssiyhtiöihin. Haastateltavat olivat avainasemassa tekoälyn käyttöönotossa, tiimin johtamisessa ja tekoälyyn liittyvän toimintakulttuurin rakentamisessa.

Alustavat tulokset osoittavat, että AI synnyttää monimutkaisia ja keskinäisiä jännitteitä työyhteisöissä, työrooleissa ja teknologiaan kohdistuvissa odotuksissa. Johtajat eri organisaatioissa painottavat ja tulkitsevat jännitteitä eri tavoin riippuen esimerkiksi omasta asemasta organisaatiossa, omasta teknologiaosaamisesta ja johtamiskäsityksestä. Haastateltavat kuvasivat ristipaineita erityisesti siinä, kuinka tekoälyä tulisi hyödyntää nopeiden kokeilujen mahdollistajana ilman, että organisaation laatu- ja riskinhallintavaatimukset vaarantuvat. Osaa jännitteistä voi kuvailla pysyvinä tekoälyyn liittyvinä paradokseja, jotka liittyvät tasapainoiluun esimerkiksi tehokkuuden ja laadun, nopean kokeilun ja strategisen johdonmukaisuuden, asiantuntijaroolien muutoksen sekä johtajien ja työntekijöiden osaamisen välillä.

Tutkimus syventää ymmärrystä liiketoimintajohtamisen ja teknologisen muutoksen yhtymäkohdista. Paradoksiteorian soveltaminen tekoäly johtamisen kontekstiin tuo esiin, millaisen epävarmuuden keskellä johtajat tekevät päätöksiä. Valittu näkökulma mahdollistaa jännitteiden tarkastelun pysyvinä, ei ratkaistavina ongelmina, mikä avaa uudenlaisen tavan ymmärtää tekoälymurrosta osana työelämän jatkuvaa epävarmuutta. Aineistossa näkyy, että johtajat pyrkivät ohjaamaan työyhteisöänsä luomalla tekoälyyn myönteisesti suhtautuvaa kokeilukulttuuria, tarjoavat pääsyn ja ohjeistusta AI-työkalujen toivottuun käyttöön sekä pyrkivät ennakoimaan tekoälyn kehityskulkua strategisen päätöksenteon tueksi.

Johtamiskyvykkyydet tekoälyn käyttöönoton mahdollistajina

Marianne Ekonen, Liinamaaria Hakola & Anna-Mari Simunaniemi

Generatiivinen tekoäly on käynnistänyt laaja-alaisen, koko organisaatiota koskettavan muutoksen. Kun tekoäly integroituu yhä syvemmin organisaation strategioihin, päätöksentekoprosesseihin ja päivittäisiin toimintoihin, tulee sen vaikutus myös johtamiseen olemaan merkittävä. Tässä tutkimuksessa analysoimme sitä, millaisia ovat ne johtamiskyvykkyydet, jotka mahdollistavat tekoälyn käyttöönoton organisaatioissa. Tutkimuksessa vastataan seuraaviin tutkimuskysymyksiin: 1) Millaisia johtamiskyvykkyyksiä tekoälyn käyttöönotto organisaatioissa edellyttää? 2) Miten nämä kyvykkyydet voivat edistää

tekoälyn käyttöönottoon liittyvän toimintakulttuurin rakentamista?

Tutkimusaineistona käytettiin teemahaastatteluja 15 johto- ja esihenkilöasemassa toimivilta henkilöiltä viidestä suomalaisesta yrityksestä. Haastateltavat olivat rooleissa, jotka mahdollistivat tekoälyn käyttöönottoa ja siihen liittyvän toimintakulttuurin rakentamista.

Alustavat tulokset osoittavat, että tekoälyn aikakaudella vaadittavat johtamiskyvykkyydet ulottuvat perinteisiä osaamisvaatimuksia laajemmalle. Niissä yhdistyvät kyky johtaa tekoälyn käyttöönotosta syntyviä liiketoiminnallisia hyötyjä sekä työntekijöiden työn mielekkyyden ja laadun parantumista. Haastateltavien kokemukset viittaavat siihen, että pelkkä teknologian implementointi ei ole riittävää, vaan rinnalle tarvitaan herkkyyttä kuunnella organisaatiota ja sieltä esiin nousevia reaktioita. Tulokset tuovat myös esiin, että johtajien kyky nähdä meneillään olevan muutoksen laajuus ja oma aktiivinen suhde tekoälyn käyttöönottoon ovat keskeisiä kyvykkyyksiä tekoälyn käyttöönottoa tukevan toimintakulttuurin rakentumisessa.

Tutkimus syventää ymmärrystä johtamisesta tekoälyvetoisen organisatorisen muutoksen kontekstissa. Tutkimus kontribuoi tekoälyjohtajuutta ja johtamiskyvykkyyksiä koskevaan tieteelliseen keskusteluun ja korostaa johtamisen keskeistä merkitystä niiden sosiaalisten ja kulttuuristen edellytysten luomisessa, jotka mahdollistavat tekoälyn onnistuneen käyttöönoton.

TR6: Tuottavuuden ja työelämän laadun kehittäminen työn murroksessa

to 5.11. klo 16.15–17.45
A2b, 2. krs.

Puheenjohtajat: Niilo Hakonen (Työmarkkinakeskusjärjestöjen työelämän kehittämisen valmisteluryhmä) & Juha Antila (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK)

Työn laatu ja kilpailutetut kiinteistöpalvelut korkeakoulusektorilla

Pasi Pyöriä

Tutkimuksen tavoitteet

Tarkastelen esityksessäni erään korkeakoulun ulkoistamien kiinteistöpalveluiden kilpailuttamisen ja markkinaehtoistamisen yhteyttä kiinteistöpalveluissa toimivan henkilöstön työoloihin. Analysoin, miten kiinteistöpalveluiden kilpailutus ja sitä koskevat organisatoriset muutokset heijastuvat tukipalveluhenkilöstön työn arkeen, työn laatuun ja kokemuksiin tulevaisuuden epävarmuudesta. Samalla pyrin tunnistamaan korkeakouluyhteisön yritysmäistyneiden toimintatapojen ristiriitoja sekä tekemään näkyväksi usein näkymättömäksi jäävän palvelutyön merkitystä akateemisen työn mahdollistajana.

Menetelmät

Perustan esitykseni laadulliseen tapaustutkimukseen, joka on osa Työsuojelurahaston vuosina 2024–2026 rahoittamaa Kilpailutetut palvelut ja työn laatu -tutkimushanketta. Aineistona hyödynnän korkeakoulun talousjohdon, korkeakoululle kiinteistöpalveluita tuottavan yrityksen

henkilöstön sekä kahden ammattiliiton asiantuntijan haastatteluja (n=12), jotka on kerätty vuodenvaihteessa 2024–2025. Aineistoa analysoin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla hyödyntäen työn laadun moniulotteista teoreettista viitekehystä.

Keskeiset tulokset

Tulosten mukaan kilpailutus ja kireä hintakilpailu kohdistavat merkittäviä paineita kiinteistöpalveluyrityksen toimintaan ja henkilöstöön. Työn laadun keskeisiä heikkenemisen piirteitä ovat lisääntynyt epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta, työn intensiivisyyden kasvu sekä kokemus siitä, ettei työtä voida tehdä niin huolellisesti kuin ammattieetos edellyttäisi. Hankinta- ja kilpailutusprosesseissa painottuu työn jäljen laadun kontrolli, kun taas henkilöstön työolot jäävät toissijaiseksi kysymykseksi.

Johtopäätökset

Tukipalveluiden ulkoistaminen ja kilpailuttaminen korkeakoulusektorilla ei välttämättä tuota toivottuja tehokkuushyötyjä, mutta se voi heikentää tukipalveluhenkilöstön työn arjen laatua ja lisätä kokemusta työn epävarmuudesta. Kun huoli tulevasta ja kiire kasautuvat, saattaa myös työn jäljen laatu kärsiä.

Miten kehittää ja ymmärtää tuottavuutta ja työelämän laatua, kun vaikutukset eivät ole ennustettavia eivätkä lineaarisesti mitattavia?

Anu Järvensivu & Hertta Louho

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on pohtia, millaisten lähestymistapojen ja mallinnusten avulla voidaan tutkia ja kehittää samanaikaisesti tuottavuutta, työelämän laatua ja oppimista nykytyöelämässä, jolle on ominaista kompleksisuus, muutosten ennakoimattomuus ja ratkottavien ongelmien viheliäisyys. Työelämän kehittämistä leimaavat jännitteet ja paradoksit, kuten yhtäaikaiset pyrkimykset nopeuttaa nuorten työelämään pääsyä ja tukea myöhäisuran työntekijöiden työssä jatkamista vaikeassa työllisyystilanteessa sekä lisätä tuottavuutta sekä työssä oppimisen että työn tehostamisen keinoin. Näitä kysymyksiä käsitellään usein erillisinä, vaikka kompleksisessa todellisuudessa yhden ratkaisun vaikutukset heijastuvat systeemin toisiin osiin. Kompleksinen toimintaympäristö on myös jännitteisessä suhteessa pyrkimyksiin ennakoida, hallita ja laskea lineaarisesti kehittämistoimien vaikuttavuutta ja arvioida toimenpiteiden kannattavuutta. Esityksessä tutkitaan mahdollisuuksia rakentaa kaaos- ja kompleksisuusteoreettisten käsitteiden varaan holistinen mikro-, meso- ja makrotasot sekä niiden kytkeytyneisyyden ja dynamiikat huomioiva ”fraktaalimallinnus”. Fraktaalimallinnus viittaa tapaan tarkastella, miten samankaltaiset mallit ja dynamiikat toistuvat ja muuntuvat eri tasoilla. Sillä tunnistetaan kehittämisen vipupisteitä, joissa suhteellisen pienet interventiot voivat käynnistää useissa kohdissa yhtäaikaisesti myönteisiä, epälineaarisia ”perhosvaikutuksia”.

Menetelmät

Tutkimus on teoreettinen mallinnus, joka rakentuu kompleksisuusteoreettisen tutkimuskirjallisuuden varaan. Siinä hyödynnetään myös yhteiskunta-, ekosysteemi- ja työpaikkatasoisten kehittämishankkeiden ja kokeilujen julkisia dokumentteja.

Keskeiset tulokset

Tuloksena esitellään makro-, meso- ja mikrotasot sisältävä fraktaalimallinnus, joka auttaa suuntaamaan kehittämistoimia kohtiin, joissa pienetkin muutokset voivat käynnistää laajoja myönteisiä kehityskulkuja samalla paikalliset ja tilanteiset erot ja vahvuudet huomioiden.

Johtopäätökset

Esitys avaa uudenlaista keskustelua kehittämistoimien kytkeytyneisyydestä ja vaikuttavuudesta. Se korostaa tarvetta lähestyä tuottavuutta, työelämän laatua ja oppimista toisiinsa kietoutuneina ja epälineaarisesti kehittyvinä.

Työpaikan oppimismahdollisuuksien, psykologisen turvallisuuden ja strategian mukaisen käyttäytymisen väliset yhteydet

Teemu Ojala, Petri Karkkola, Soila Lemmetty & Susanna Paloniemi

Tutkimuksen tavoitteet

Työn murros luo työorganisaatioille jatkuvan strategisen uudistumisen ja kehittämisen tarpeen. Strategian avulla organisaatiot voivat vastata muutoksiin ja pitää yllä kilpailukykyä. Erinomaisinkaan strategia ei yksinään riitä, lisäksi tarvitaan sen onnistunutta toteuttamista. Tehokas ja toimiva strategian toteuttaminen edellyttää koko henkilöstöltä strategian mukaista käyttäytymistä, eli arjen työn tasolla tapahtuvaa toimintaa ja vuorovaikutusta, joka edistää strategisten tavoitteiden saavuttamista. Strategian mukainen käyttäytyminen puolestaan edellyttää uutta ajattelua ja toimintaa – siis oppimista työssä. Työssä oppimisen kannalta olennaista on työtehtävien suorittamiseen ja työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät oppimismahdollisuudet. Koska sekä strategian mukainen käyttäytyminen että työssä oppiminen perustuvat vuorovaikutukseen ja toimintaan, on tarkoituksenmukaista tarkastella, miten psykologinen turvallisuus – joka vahvistaa yhteisön avointa vuorovaikutusta ja kokeilukulttuuria – suhteutuu niihin. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten työpaikan oppimismahdollisuudet, psykologinen turvallisuus ja strategian mukainen käyttäytyminen ovat toisiinsa yhteydessä, sillä aikaisempi empiirinen tutkimus aiheesta on hajanaista ja vähäistä.

Menetelmät

Tutkimuksessa tarkasteltiin eksploratiivisesti tutkittavien ilmiöiden välisiä pääyhteyksiä ja mekanismeja rakenneyhtälömallinnuksen (SEM) avulla, hyödyntäen suomalaista työssä käyvää väestöä edustavaa kyselyaineistoa (n = 1023) ja kansainvälisesti validoituja mittareita.

Keskeiset tulokset

Alustavien tulosten mukaan sekä työpaikan oppimismahdollisuudet että psykologinen turvallisuus ennustavat strategian mukaista käyttäytymistä suoraan. Lisäksi analyysien perusteella psykologisen turvallisuuden yhteys strategian mukaiseen käyttäytymiseen välittyy osittain oppimismahdollisuuksien kautta.

Johtopäätökset

Panostamalla psykologiseen turvallisuuteen vahvistetaan luottamukseen ja kunnioitukseen perustuvaa avoimen vuorovaikutuksen ilmapiiriä, joka on merkittävää paitsi organisaation strategisten tavoitteiden saavuttamisen, myös työpaikan oppimisen kehittämisen kannalta. Sen lisäksi, että työpaikan oppimismahdollisuudet itsessään ennustavat strategian mukaista

käyttäytymistä, vaikuttaa siltä, että oppimismahdollisuudet toimivat siltana psykologisen turvallisuuden ja strategian mukaisen käyttäytymisen välillä.

Luottamus vertaisiin, johtajaan ja organisaatioon terveydenhuollossa – Lähiesihenkilöiden ja sairaanhoitajien haastattelututkimus

Venla Karikumpu, Arja Häggman-Laitila, & Anja Terkamo-Moisio

Luottamus terveydenhuollon yhteistyösuhteissa on universaali ja vastavuoroisuuteen perustuva työyhteisöjä yhdistävä tekijä. Luottamuksen merkitys yksilön ja organisaation voimavarana on lisännyt aiheeseen kohdistuvaa tutkimusta. Silti luottamuskäsite on terveydenhuollossa edelleen puutteellisesti jäsentynyt, erityisesti sen edellytysten ja ominaispiirteiden osalta. Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvata lähiesihenkilöiden ja sairaanhoitajien näkemyksiä vertaisiin, johtajaan ja organisaatioon kohdistuvasta luottamuksesta terveydenhuollossa.

Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluna terveydenhuollossa työskenteleviltä lähiesihenkilöiltä (n=11) ja sairaanhoitajilta (n=14) keväällä 2024. Aineisto analysoitiin abduktiivisesti aiemman käsiteanalyysin edellytysten, ominaispiirteiden ja seurausten luokittelun mukaisesti.

Alustavien tulosten perusteella osallistujat liittivät luottamukseen useita keskenään kietoutuneita tekijöitä yksilö-, työyhteisö- ja organisaatiotasoilla. Keskeisimmät luottamuksen edellytykset liittyivät yksilöiden avoimuuteen, ymmärrykseen asemastaan, johdonmukaisuuteen sekä johtajan saavutettavuuteen ja hyviin vuorovaikutustaitoihin. Työyhteisö- ja organisaatiotason edellytykset liittyivät työntekijöiden roolia tukevaan organisaatiorakenteeseen ja yhteistyöhön. Luottamuksen kuvattiin yksilöiden olemassaoloon liittyen olevan yhteistyön ydin, ilmenevän toisen kunnioittamisena ja uskomuksena hyväntahtoisuudesta. Lisäksi sen kuvattiin pätevyyteen liittyen ilmentävän ammatillisuutta, yksityisyyttä suojaavaa vuorovaikutusta ja työntekijöiden vastuullisuutta. Luottamuksen myötä yhteisöllinen ilmapiiri ja yksilöiden voimaantuminen sekä työyhteisön ja organisaation tehokkuus ja veto- sekä pitovoima lisääntyivät.

Tässä tutkimuksessa vertaisiin ja johtajaan kohdistuva luottamus kuvautui relationaalisena ja tunnepohjaisena sekä toimijoiden pätevyyttä painottavana ominaisuutena, kun organisaatioluottamus osoittautui kaukaisemmaksi, toimintaa määrittäväksi tekijäksi. Tutkimuksen tuottama käytännön työelämään pohjautuva tieto luottamuksesta vahvistaa sen käsitteellistä ymmärrystä terveydenhuollon yhteistyösuhteissa. Kiinnittämällä huomiota luottamusta vahvistaviin ja ylläpitäviin tekijöihin on mahdollista saavuttaa työkykyisempiä työyhteisöjä inhimillisesti tehokkaissa organisaatioissa. Siten luottamuksen edellytysten, ominaispiirteiden ja seurausten säännöllinen arviointi ja seuranta tukevat organisaation työyhteisöä vahvistavia toimia ja johtajuutta. Tutkimuksen tuloksia onkin mahdollista jatkossa hyödyntää terveydenhuollon kontekstiin soveltuvan luottamusmittarin laadinnassa. Terveydenhuollossa luottamukseen perustuvista yhteistyösuhteista hyötyvät ennen kaikkea asiakkaat kohentuneen palvelulaadun ansiosta.

Luottamus organisaatioissa – etäjohdettavien kokemuksia luottamuksesta esihenkilösuhteissa

Veera Pöllänen, Lotta Salin, & Mirjami Ikonen

Tutkimusaukko ja tutkimuksen tavoitteet

Etätyöskentelystä on jo tullut pysyvä ilmiö työelämässä, mutta luottamusta etäjohtamisen kontekstissa on tutkittu vielä vähän. Etenkin koronapandemian myötä lisääntynyt etätyöskentely ja vuorovaikutuksen siirtyminen kasvokkaisesta kohtaamisesta digitaaliseen vuorovaikutukseen työelämässä ovat nostaneet esiin kysymyksen siitä, miten muutos etäjohtamiseen näkyy esihenkilön ja johdettavien välisissä luottamussuhteissa. Aiemmissa tutkimuksissa on tunnistettu luottamussuhteiden kolme vaihetta; luottamuksen rakentuminen, rikkoutuminen ja palauttaminen. Tutkimuksemme tavoitteena on tuottaa uusi, syvällisempi ymmärrys siitä, miten luottamussuhteet ilmenevät ja muovautuvat etätyössä.

Menetelmät

Tutkimus toteutettiin laadullisena narratiivisena analyysina. Narratiivinen aineisto (N=36) kerättiin vuoden 2025 aikana Itä-Suomen yliopiston opiskelijoilta kurssilta Luottamus ja Johtajuus. Aineisto koostuu etätyötä tekevien opiskelijoiden kertomuksista, joissa kuvataan luottamussuhdetta etäjohtajaan. Tutkimusaineistoa analysoitiin Gioia-mentelmän mukaisesti Atlas.ti -ohjelmaa hyödyntäen.

Keskeiset tulokset

Tutkimuksen tuloksena esitämme, että luottamussuhteisiin kuuluu aiemmin teoriassa tunnistettujen kolmen vaiheen (rakentuminen, rikkoutuminen, palauttaminen) lisäksi myös horjumisen sekä säilymisen vaiheet. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että luottamussuhteisiin etäjohtajan ja johdettavien välillä vaikuttavat niin tehtäväkeskeiset kuin suhdekeskeisetkin tekijät.

Johtopäätökset

Luottamussuhteisiin etäjohtajan ja johdettavien välillä kuuluu viidenlaisia vaiheita; luottamussuhde alkaa rakentua heti ensimmäisenä työpäivänä, ja monenlaiset tekijät voivat kasvattaa tai horjuttaa luottamusta. Kun luottamus horjuu, sitä voidaan pyrkiä säilyttämään, mutta jos luottamusta koetellaan toistuvasti, se voi rikkoutua kokonaan. Rikkoutumisen jälkeen luottamusta voidaan koettaa kuitenkin palauttaa, mutta aina se ei onnistu.

Tuloksista huomataan, että etänä johdettaessa suhdekeskeisten tekijöiden rooli luottamussuhteessa korostuu. Kun vuorovaikutus ei tapahdukaan kasvokkain spontaanisti esimerkiksi yhteisissä toimitiloissa, voi esihenkilö jäädä etäiseksi ja tiedonkulku kärsiä kommunikaatiokatkosten seurauksena. Epäformaalin kanssakäymisen puuttuminen voi horjuttaa luottamusta etäjohtajaan, jos vuorovaikutus etänä keskittyy vain tehtäväkeskeisiin aiheisiin.

TR8 osa 1: Migrants inside and outside the Finnish labour market

to 5.11. klo 16.15–17.45
A31, 3. krs.

Puheenjohtajat: Paul Jonker-Hoffrén, Markku Sippola, Jaanika Kingumets & Mariia Prystupa (Helsingin yliopisto)

How does language shape workplace participation? Evidence from Finnish ICT sector

Wanying Yan & Markku Sippola

This study examines how AI skill functions as an emerging integration capability in multilingual and multicultural IT workplaces. Drawing on 13 in-depth interviews across startups, multinationals, public agencies, consulting firms, and private media companies, we show that AI is not interpreted uniformly across sectors. Instead, AI skill reshapes organizational participation, power dynamics, and opportunities in context-specific ways, challenging dominant narratives that frame AI either as a technological threat or as a universal productivity tool.

Findings reveal four distinct sectoral patterns in how AI skill is interpreted and deployed. In multinational firms, AI is framed as a modest but valuable efficiency enhancer, used to streamline content production and communication while remaining clearly subordinate to human-led collaboration. In government organizations, AI introduces a dual dynamic of automation pressure and emotional relief: on the one hand, large segments of administrative work appear automatable; on the other, individuals use AI as an “emotion-free mediator” to structure communication and reduce burnout under weak managerial support. In consulting companies, AI skill represents market value, employees who understand AI can translate hype into practical solutions for clients, expanding project portfolios rather than threatening internal employment. Finally, in private technology firms, AI is adopted intensively for code generation and content-related tasks, reinforcing engineers’ professional identity by freeing them to focus on high-value work. However, managers explicitly reject use of AI for interpersonal mediation or team communication, emphasizing that human relationships remain central to collaboration.

Migrant Care Workers, DEI and Digitalisation in the Finnish Health and Care Sector

Shahnaj Begum

Objectives

This study examines how migrant social and healthcare workers experience diversity, equity and inclusion (DEI), labour market integration, and digitalisation in the Finnish health and care sector. The aim is to explore barriers and enabling factors shaping migrants’ participation in the labour market and their everyday work practices.

Methods

The study is based on qualitative semi-structured interviews with migrant practical nurses and registered nurses working in elderly care and homecare in Finland. The interviews explored experiences of workplace inclusion, language and cultural challenges, leadership practices, and the role of digital technologies and artificial intelligence in daily care work. The data were analysed using thematic qualitative analysis.

Results

Preliminary findings show that migrant workers generally perceive their workplaces as supportive and inclusive, but language barriers remain a key challenge, especially in documentation, communication with relatives and the use of digital systems. Digitalisation and AI are seen as both opportunities and challenges: they improve efficiency and patient monitoring, yet limited

training and language issues can increase stress. Most participants believe AI will complement rather than replace care work due to the importance of empathy and human interaction.

Conclusions

The findings suggest that workplaces play a crucial role in migrant integration, but targeted language support, training and inclusive leadership are essential to ensure equitable participation. Strengthening DEI practices and digital competence can support both labour market integration and quality of care.

Becoming Part of the Work Community: An Integrative Review of International Health Care Professionals Workplace Integration in Nordic Countries

Päivi Vartiainen, Outi Tuisku & Marianne Teräs

Objectives

This integrative literature review examines how internationally educated health care professionals integrate into work communities in Nordic countries amid a global nursing shortage, an ageing workforce, and intensified international recruitment. It identifies factors influencing successful or unsuccessful workplace integration and clarifies the roles and responsibilities of international staff and host communities. This review is conducted as part of the Strategic Research Council–funded CAREFUTURE research project.

Methods

A comprehensive search of peer-reviewed Nordic studies (2000–2026) in Scopus, Web of Science, CINAHL, FINNA, and DiVA identified 292 articles, with manual searches bringing the total to 307. Two independent reviewers used Covidence to screen titles, abstracts, and full texts, yielding 19 studies meeting inclusion criteria. Data analysis is ongoing, following integrative review principles.

Key Results

Preliminary analysis identifies following recurring themes influencing integration: local language proficiency, task allocation, orientation and mentorship practices, workplace social relationships, and ethnic background. These factors act as both barriers and facilitators, shaping how international personnel adapt to and are accepted in Nordic health and social care workplaces.

Conclusions

Initial findings indicate that effective integration requires collaborative efforts by internationally educated health care professionals and host colleagues, including mentors and supervisors. Support for local language learning, inclusive practices, culturally sensitive leadership, and proactive mentorship are essential. While many challenges mirror those in English-speaking contexts, the findings suggest certain contextual features specific to Nordic settings, including the importance of the local language.

Institutional Silence on Racism: Negotiating Access to the DEI Practices of Private Companies in Finland

Heli Tikkanen

Diversity, equity and inclusion (DEI) initiatives are widely promoted as a means to address work-life inequities, yet research shows that they often focus on positive organizational image rather than structural change. In this study we ask: How do racial power relations manifest when negotiating access within corporate DEI in Finland? Connecting to critical diversity studies, we approach DEI as socially (re)produced context-specific processes that reflect and shape existing societal power relations. To analyze this dynamic in Finland, we draw on theories of Nordic exceptionalism and normative whiteness. Nordic exceptionalism presents justice as a core societal value and racism as an exception. Normative whiteness refers here to a position of power—more complex than skin color—from which 'others' are perceived.

We combine long-term ethnography with interviews to examine both the ongoing DEI work and its subjective interpretations. We focus on access negotiations with the DEI work of private companies (N=60) in twofold way. We examine (1) the process of access negotiations for a research collaboration and (2) access negotiations as an integral part of DEI which revolves around the DEI professionals need to justify the necessity and benefits of DEI initiatives while navigating limited time and resources. Data includes research journal, field notes from open DEI conferences (N=17), and interviews (N=17) with DEI and HR professionals.

TR8 osa 2: Migrants inside and outside the Finnish labour market

pe 6.11. klo 9.00–10.30
A31, 3. krs.

Puheenjohtajat: Paul Jonker-Hoffrén, Markku Sippola, Jaanika Kingumets & Mariia Prystupa (Helsingin yliopisto)

Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjausosaaminen hoitotyön harjoitteluissa

Hanna-Mari Pesonen, Jaana Kemppainen, Terhi Kukkonen, Kirsi Myllykangas & Hanna Ruonala

Tavoitteet

Suomessa on tunnistettu tarve vahvistaa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kieli- ja kulttuuritietoista ohjausosaamista alan opiskelijoiden työelämäharjoitteluissa. Muuta, kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien hoitotyön opiskelijoiden määrä on kasvanut ja tarve harjoittelupaikoille on lisääntynyt. Harjoittelunohjaajilla tulisi olla riittävästi osaamista ohjata monikielisiä hoitotyön opiskelijoita kieli- ja kulttuuritietoisesti. Keskeisenä kehittämiskohteena on sosiaali- ja terveysalan harjoittelunohjaajien ja työyhteisöjen osaamisen kehittäminen monikielisten opiskelijoiden oppimisen ja ammatillisen kehittymisen tukemisessa. Tämä tukee opiskelijoiden integroitumista suomalaiseen työelämään ja parantaa heidän mahdollisuuksiaan työllistyä alalle harjoittelun jälkeen.

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata harjoittelunohjaajien itsearvioitua osaamista monikielisten ja -kulttuuristen opiskelijoiden tukemisessa harjoittelujaksojen aikana. Tutkimuksessa tarkastellaan ohjaajien näkemyksiä roolistaan opiskelijoiden työelämään integroitumisen tukemisessa sekä tasa-arvon ja kulttuurisen turvallisuuden edistämisessä harjoittelukontekstissa. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää kieli- ja kulttuuritietoisen harjoitteluohjauksen kehittämisessä.

Menetelmät

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat neljällä hyvinvointialueella monikielisiä hoitotyön opiskelijoita ohjaavat harjoittelunohjaajat. Aineisto kerätään syksyllä 2026 sähköisellä strukturoidulla kyselylomakkeella. Aineisto analysoidaan kuvailevin tilastomenetelmin. Tutkimus toteutetaan osana Euroopan unionin osarahoittamaa neljän ammattikorkeakoulun yhteistä ProHarkka Pohjois-Suomi -hanketta.

Keskeiset tulokset

Tulosten odotetaan tuottavan uutta tietoa, joka tukee kieli- ja kulttuuritietoisten ohjauskäytäntöjen kehittämistä Pohjois-Suomen hyvinvointialueilla. Saatuja tuloksia hyödynnetään harjoittelunohjaajille kohdennettavassa koulutuksessa sekä yhtenäisen alueellisen harjoittelunohjauksen toimintamallin muodostamisessa. Tutkimuksen tulokset esitetään kongressissa.

Johtopäätökset

Tutkimus vastaa tunnistettuun työelämän kehittämistarpeeseen tuottamalla tietoa ohjausosaamisen vahvistamisen kohteista. Aihe on yhteiskunnallisesti merkittävä, sillä se tukee monikielisten ja ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden integroitumista suomalaiseen työelämään ja edistää heidän työllistymismahdollisuuksiaan sosiaali- ja terveysalalla.

Tieto, kieli ja työllistyminen: monikielisen yhteiskuntaorientaation merkitys maahanmuuttajien integraatiossa

Erika Styf

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimus tarkastelee monikielisen yhteiskuntaorientaation roolia maahanmuuttajien työmarkkinaintegraation tukena Suomessa keskittyen erityisesti venäjän- ja ukrainankielisiin kotoutujiin. Yhteiskuntaorientaatio tarjoaa tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta, oikeuksista ja velvollisuuksista sekä työelämän normeista. Samalla kotoutumispolitiikassa korostuvat kielen oppiminen ja työllistyminen. Tutkimus kysyy: 1) miten oppimateriaalit jäsentävät työllistymistä ja “hyvää työntekijää”, 2) miten osallistujat kokevat kurssilla opetettavan tiedon merkityksen, ja 3) voiko omalla tai vahvalla kielellä tarjottu tieto tukea työmarkkinoille pääsyä.

Menetelmät

Tutkimus yhdistää laadullisen ja määrällisen lähestymistavan. Aineistona on virallisten yhteiskuntaorientaation oppimateriaalien laadullinen sisällönanalyysi sekä anonyymi verkkokysely venäjän- ja ukrainankielisille maahanmuuttajille. Kysely kartoittaa kokemuksia tiedon saavutettavuudesta ja sen hyödystä muun muassa työllistymisen näkökulmasta.

Keskeiset tulokset

Alustavat tulokset osoittavat, että oppimateriaalit korostavat työtä keskeisenä kotoutumisen väylänä ja rakentavat normatiivista kuvaa “ihannetyöntekijästä”, johon liitetään oma-aloitteisuus, vastuullisuus ja sopeutuvuus. Vastuu työllistymisestä painottuu yksilölle. Kyselyaineiston perusteella tieto omalla kielellä parantaa ymmärrystä työelämästä ja lisää toimijuuden kokemusta. Pelkkä tieto ei kuitenkaan poista rakenteellisia esteitä, kuten kielivaatimuksia tai tutkintojen tunnustamisen haasteita. Ukrainan- ja venäjänkieliset kotoutujat myös kokevat, että kurssista puuttuu käytännönläheisiä esimerkkejä siitä, miten käytännössä hakea työtä, millaiset ammatit ovat ajankohtaisia ja mitä tehdä, kun omaa ammatti-identiteettiä joutuu uudessa maassa rakentamaan uudestaan.

Johtopäätökset

Monikielinen yhteiskuntaorientaatio tukee tiedollista saavutettavuutta ja voi vahvistaa maahanmuuttajien valmiuksia toimia työmarkkinoilla. Se ei kuitenkaan yksin riitä edistämään työllistymistä. Tarvitaan myös rakenteellisia toimia, jotka purkavat työmarkkinoille pääsyn esteitä ja edistävät yhdenvertaisuutta. Kyselyaineiston perusteella Suomessa on myös tarvetta lisätä työnantajien ymmärrystä siitä, että kaikessa työssä ei ole perusteltua vaatia työnhakijalta erinomaista suomen tai ruotsin kielen taitoa.

Shifting the border through implementation: how administrative discretion shapes immigration policy outcomes?

Suvi Karhu

The aim of the study is to examine the role of administrative discretion in immigration policy, and particularly whether the variation in work permit decisions is explained by differences in implementation. In the late 2010s the Finnish government introduced a programme to promote labour immigration. The goal was to attract at least 50 000 new immigrants to address the shortage of skills. In the following years high-skilled labour immigration remained stable, while work permit decisions for low-skilled sectors increased sharply. Restrictive legislation was not abandoned, but the rejection rate declined, albeit with significant regional variation. Migration studies have often highlighted a gap between policy goals and their practical implementation, but the extent to which implementation variation shapes the outcomes remains understudied.

Using register data on work permit decisions from 2019–2023, this study examines to what extent do labour market conditions and differences in application profiles explain regional differences in work permit decisions. An administrative change allows us to examine regional differences before and after the year 2022 nationwide reform. Regression models are used to control external factors, such as labour market conditions.

Preliminary results indicate that regional variation persists even after the nationwide reform, suggesting that remaining differences are driven by discretion and differing regional practices. The finding is important from the perspective of administrative justice, but the results are particularly interesting from the perspective of institutional change: if the legislation can be interpreted in such different ways, immigration policy can be either restricted or expanded without political legitimization.

Effects of Unemployment on the Mental Health of Immigrants in Finland

Lubica Vysna

This study examines the impact of unemployment on the mental health and subjective well-being of immigrants in Finland. The analysis is grounded in Jahoda's theory of latent deprivation and Sage's theory of loss. Semi-structured interviews were conducted with nine unemployed immigrants and analysed using Braun and Clarke's reflexive thematic analysis. The findings corroborate earlier research on the psychological consequences of unemployment, including distress, anxiety, diminished self-esteem, depressive symptoms, and increased social isolation. In addition, participants highlighted the role of discrimination and racism in eroding dignity and self-perception. The study identifies key areas for policy development, including stronger cooperation between employment services and civil society, culturally sensitive mental health support, and dual-track interventions that simultaneously address employment and psychological well-being. The study was conducted as part of "Agency – services that promote equity, antidiscrimination and participation" founded by the ESR+.

TR9: Hyvinvointi ja tuloksellisuus monipaikkaisessa työssä

pe 6.11. klo 10.45–12.15
A4, 2. krs.

Puheenjohtajat: Tiia Kekola, Tuomas Korhonen, Teemu Laine & Anne Mäkikangas (Tampereen yliopisto)

Monipaikkainen työ julkisessa keskustelussa: hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden välinen jännite

Sanna Saastamoinen & Pia Heilmann

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on analysoida, miten monipaikkaista työtä koskevat oletukset työntekijöiden hyvinvoinnista, yhteisöllisyydestä ja organisaatioiden tuloksellisuudesta rakentuvat ja oikeutetaan suomalaisessa julkisessa keskustelussa. Erityisesti tarkastellaan, millaisia työntekijöitä, työtä ja johtamista koskevia oletuksia sekä normatiivisia ja evidenssipohjaisia rationaaleja etä- ja hybridityötä koskevissa puheenvuoroissa artikuloidaan, ja miten nämä oletukset kytkeytyvät käsityksiin autonomiasta, kontrollista ja yhteisöllisyydestä. Lisäksi analysoidaan, miten monipaikkainen työ kehystyy tuloksellisuutta koskevissa argumenteissa, sekä millaisia hyvinvointia koskevia merkityksiä näihin kehystyksiin liitetään.

Menetelmät

Tutkimus toteutettiin laadullisena diskurssianalyysina Helsingin Sanomien ja Ylen artikkeleista, uutisista sekä pää- ja mielipidekirjoituksista. Aineisto koostui yhteensä 152 etä- ja hybridityötä käsittelevästä julkaisusta, ja ne on julkaistu koronapandemian aiheuttamia rajoituksia seuranneena aikana vuosina 2022–2026. Analyysissa tarkasteltiin toistuvia

argumentaatiorakenteita, vastakkainasetteluja ja implisiittisiä oletuksia, joiden kautta monipaikkaista työtä tuotetaan ja merkityksellistetään osana julkista keskustelua.

Keskeiset tulokset

Alustavat tulokset viittaavat siihen, että monipaikkainen työ merkityksellistyy julkisessa keskustelussa ristiriitaisena ilmiönä. Toisaalta se liitetään keskustelussa työn joustavuuteen, parempaan työn ja muun elämän yhteensovittamiseen sekä yksilölliseen hyvinvointiin. Toisaalta keskustelussa korostuvat huolenaiheet, joissa monipaikkaisen työn nähdään uhkaavan yhteisöllisyyttä, psykologista turvallisuutta ja tuottavuutta. Tuloksellisuutta koskevissa puheenvuoroissa painottuu normatiivinen rationaalisuus: läsnäoloa ja toimistotyötä puolustetaan usein legitimiteetin ja kontrollin näkökulmista, vaikka keskustelussa viitataan tutkimusnäyttöön valikoivasti ja ristiriitaisella tavalla.

Johtopäätökset

Tutkimus osoittaa, että monipaikkaista työtä koskeva keskustelu ei ole vain työjärjestelyihin liittyvää, vaan heijastaa laajempia käsityksiä hyvästä työstä, vastuullisesta johtamisesta ja organisaatioiden menestyksestä. Monipaikkainen työ näyttäytyy julkisessa keskustelussa samanaikaisesti hyvinvoinnin resurssina ja tuloksellisuuden riskinä, mikä julkisessa keskustelussa jäsentyy johtajiin kohdistuvina institutionaalisina ja diskursiivisina paineina tehdä päätöksiä, jotka ovat sosiaalisesti hyväksyttäviä, vaikkeivat välttämättä evidenssipohjaisia.

IT-insinöörien työ

Harri Melin & Ismo Kantola

Vertailevassa tutkimuksessa pohdimme IT-insinöörien työtä Japanissa ja Suomessa. Hankkeen toteuttajina ovat Doshisa Yliopisto (Kioto), Tampereen yliopisto, Tekniikan Akateemiset ja Insinööriliitto. Tutkimus perustuu vertailukelpoisiin kyselyaineistoihin ja teemahaastatteluihin. Kyselytutkimus toteutettiin keväällä 2024. Suomen aineisto edustaa TEK:n ja Insinööriliiton tietoalojen jäseniä.

Suomessa vastaajia on 2 475, heistä miehiä on 67 % ja naisia 33 %. Alle 35-vuotiaiata on viidennes, 35–50-vuotiata on lähes puolet ja yli 50-vuotiaita runsas kolmannes. Maisterin tutkinto on 40 %:lla, alempi korkeakoulututkinto 38 %:lla ja muu koulutus 22 %:lla. Työnjohtotehtävissä toimii 17 %.

IT-insinöörit tekevät hybridiä työtä, etätöissä (yli 50 % työajasta) on miehistä 2/3 ja naisista ¾. Yli 80 % vastaajista kertoi, että työssä voi kokeilla jotakin uutta. Johtotehtävissä toimivat ovat muita useammin ylpeitä omasta työpaikastaan. Kolme neljästä oli tyytyväinen työn ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon. Nuoret miettivät työpaikan vaihtoa paljon useammin kuin muut. Tutkimuksen alustavat tulokset osoittavat, että sukupuolella, iällä, koulutuksella ja työnjohdollisella asemalla on merkitystä, kun pohditaan It-insinöörien suhdetta työhön.

Tutkimusaineistojen alustava vertailuanalyysi osoittaa, että maiden välillä on isoja eroja työnorganisoinnissa ja työkulttuureissa. Näillä tekijöillä on vaikutusta myös työn tuottavuuteen. Suomessa IT-insinöörien työ on selvästi itsenäisempää kuin Japanissa, heillä on lyhyempi työaika ja he tekevät enemmän etätöitä.

Työntekijöiden osallisuus kehittämistyössä hybridityön kontekstissa

Minna Mäntyluoto & Jenna Pennanen

Tutkimuksen tavoitteet

Etätyön lisääntyminen on aiempien tutkimusten mukaan heikentänyt yritysten innovatiivisuutta ja luonut paineita uusien digitaalisten yhteiskehittämismenetelmien käyttöönotolle. Selvitimme lähityötä ja toisaalta hybridityötä tekevän henkilöstön kokemuksia osallisuudesta kehittämistyössä ja loimme yrityksille digitaalisen koulutuksen (MOOC), edistämään digitaalisten, työntekijöitä osallistavien kehittämiskäytänteiden käyttöönottoa.

Menetelmät

Kyselytutkimus neljässä keskikokoisessa tai suuressa yrityksessä. Vastaajia 156.
Keskeiset tulokset: 81 % vastaajista koki työnsä merkitykselliseksi ja toiminnan kehittämisen motivoivaksi. Kuitenkin vain reilu puolet (56 %) koki, että innovointi ja uusien toimintatapojen kokeilu on luonteva osa heidän arkeaan. Omaan työhönsä liittyviin päätöksiin koki voivansa vaikuttaa 67 %, mutta yrityksen kehittämiseen henkilöstön näkemyksiä koki hyödynnettävän 47 % vastaajista. Hybridityötä ja lähityötä tekevien kokemuksissa ei ollut tilastollista eroa.

Hybridityötä tekevistä 28–45 % koki kehittämisen käytännöissä puutteita. 30 % hybridityötä tekevistä koki, etteivät työryhmät ja projektit tarjoa aitoa mahdollisuutta osallistua kehittämiseen, 48 % koki viestinnän projektien etenemisessä epäselväksi ja läpinäkymättömäksi ja 43 % koki, ettei henkilöstön hiljaisen tiedon tunnistamiseen ja hyödyntämiseen ole toimivia menetelmiä. Etätyötä säännöllisesti tekevät kokivat kehittämisen käytännöt lähityötä tekeviä useammin puutteellisiksi ($p<0,05$). Yhteiskehittämisen työkaluissa puutteita koki 32 % hybridityötä ja 16 % lähityötä tekevistä.

Johtopäätökset

Psykologinen ja kulttuurinen valmius kehittämiseen on yrityksissä suurelta osin olemassa. Kehittäminen ei kuitenkaan ole systemaattisesti integroitunut työn rakenteisiin. Työntekijät kokevat autonomiaa omassa työssään, mutta yrityksen kehittämisessä työntekijöiden osallisuutta hyödynnetään selvästi vähemmän. Osallisuus toteutuu epätasaisesi eri työnteon muodoissa ja kehittäminen nojaa edelleen paljon fyysiseen läsnäoloon. Ketteriä osallistavia digitaalisia kehittämistapoja sekä hiljaisen tiedon näkyväksi tekeviä menetelmiä tarvitaan. Yhteiskehittäminen ja muotoiluajattelu ovat vielä vieraita suurimmalle osalle työntekijöistä. Vahvistamalla yritysten digitaalisia osallistavia kehittämismenetelmiä koulutusten avulla, voidaan edistää innovatiivisuutta.

Osallistava johtaminen etä- ja hybridityössä

Siiri Jalo & Tarja Kantola

Tutkimuksen tavoitteet

Etä- ja hybridityön yleistyminen on muuttanut osallistavan johtamisen edellytyksiä, sillä työntekijöiden näkemysten esiin tuominen, kuulluksi tuleminen ja osallistuminen päätöksentekoon eivät synny itsestään. Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella osallistavaa johtamista työntekijöiden kokemana organisaatioissa, joissa etä- ja hybridityö on osa arkea. Lisäksi tutkimus tuottaa tietoa osallistavien johtamiskäytäntöjen kehittämiseen muotoiluajattelua hyödyntäen.

Menetelmät

Tutkimus perustuu kyselyaineistoon (n=156), joka kerättiin vuonna 2026 neljässä keskikokoisessa tai suuressa yrityksessä. Vastaajista 62,2 % ilmoitti, että heidän tiimissään osa työntekijöistä työskentelee etänä tai hybridisti. Kyselyssä tarkasteltiin osallistavaa johtamista tiimi- ja organisaatiotasolla.

Tulokset

Alustavien tulosten perusteella osallistava johtaminen rakentuu tiimitasolla erityisesti psykologisen turvallisuuden, arvostuksen ja yhteenkuuluvuuden kokemuksista. Vastaajista 84,6 % kokee voivansa ilmaista näkemyksiään tiimissä ilman pelkoa kielteisistä seurauksista, ja yli 80 % kokee olevansa arvostettu ja kuuluvansa tiimiin työskentelypaikasta riippumatta. Osallistumisen kytkeytyminen päätöksentekoon ja digitaalisiin yhteistyökäytäntöihin näyttäytyy heikompana. Organisaatiotasolla osallistumisen rakenteita on osittain olemassa, mutta työntekijöille jää epäselväksi, miten heidän näkemyksensä näkyvät päätöksenteossa ja palautteen perusteella tehtävissä toimenpiteissä. Runsas puolet vastaajista tunnistaa konkreettisia osallistumiskanavia, mutta alle puolet kokee organisaation viestivän selkeästi työntekijöiden näkemysten merkityksestä päätöksenteossa tai siitä, mihin toimiin palautteen perusteella on ryhdytty. Muotoiluajattelu on rajallisesti tunnettua ja hyödynnettyä: 17,3 % vastaajista kokee muotoiluajattelun tutuksi ja 9,0 % raportoi käyttävänsä muotoiluajattelun työkaluja.

Johtopäätökset

Tulokset osittavat, että osallistava johtaminen ei rajaudu turvalliseen arjen vuorovaikutukseen, vaan edellyttää käytäntöjä, joiden avulla työntekijöiden näkemykset tehdään näkyviksi ja kytketään päätöksentekoon ja kehittämiseen. Muotoiluajattelu voi tarjota keinoja osallistavan johtamisen kehittämiseen etä- ja hybridityötä sisältävissä organisaatioissa.

Työhyvinvointi, tuloksellisuus ja monipaikkainen työ: Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja tulevaisuuden tutkimussuunnat

Tiia Kekola, Sanna Markkula, Teemu Laine, Tuomas Korhonen, Vesa Tiitola & Anne Mäkikangas

Tutkimuksen tavoitteet

Monipaikkaisesti tehtävä työ heijastuu työhyvinvointiin ja tuloksellisuuteen, mutta toistaiseksi on epäselvää, miten ja mitkä tekijät määrittelevät näiden välisten yhteyksien suunnan. Kirjallisuuskatsauksessa selvitimme, miten ja minkä tekijöiden kautta monipaikkainen työ on yhteydessä työhyvinvointiin ja tuloksellisuuteen koronapandemian jälkeisessä työelämässä.

Tutkimusmenetelmät

Systemaattinen kirjallisuuskatsauksemme kattaa syksyllä 2025 tehdyt artikkelihaut kolmesta monitieteellisestä tietokannasta. Katsaukseen valikoitui 48 tieteellistä artikkelia. Artikkeleiden valinnassa on noudatettu PRISMA-menetelmää. Analyysimenetelmänä oli narratiivinen synteesi, joka mahdollisti monitieteisen ja -menetelmällisen artikkeliaineiston tarkastelun.

Keskeiset tulokset

Kirjallisuuskatsauksen päätulokset sekä työhyvinvoinnin että tuloksellisuuden kannalta olivat organisaatiotasolla: 1) yhteiset käytännöt ja kulttuuri, 2) johtaminen, sekä 3) työilmapiiri ja

vuorovaikutus. Tämän lisäksi keskeisiksi tekijöiksi nousivat 4) työn piirteet sekä 5) työntekijän ominaisuudet ja mieltymykset. Katsauksen keskeisiin havaintoihin kuului myös, että työhyvinvointia ja tuloksellisuutta aikaansaivat pitkälti samat työympäristöön liittyvät tekijät, mutta työjärjestelyt eivät sinänsä johtaneet tiettyihin hyvinvointi- ja/tai tuottavuusseurauksiin. Keskeisempää oli työjärjestelyiden, organisaation käytänteiden ja johtamisen yhteensopivuus työtehtävän sekä työntekijän mieltymysten ja tarpeiden kanssa. Lisäksi havaitsimme, että työhyvinvointi ja tuloksellisuus olivat yhteydessä toisiinsa, tyypillisimmin niin, että työhyvinvoinnin havaittiin ennustavan tuloksellisuutta.

Johtopäätökset

Työn tekemisen paikan sijaan keskeisiä ovat myönteinen ja turvallinen organisaatiokulttuuri ja työyhteisön toimivuus sekä johtamiskäytännöt, jotka edistävät työhyvinvointia ja tuloksellisuutta monipaikkaisessa työssä. Tulevaisuudessa monipaikkaisesta työstä kaivataankin monipuolisempaa tutkimusta, mikä huomioi yksilön näkökulmaa laajemman tarkastelun ja tuottaa tietoa pitkittäisvaikutuksista huomioiden myös työntekemisen toimintaympäristön.

TR10 osa 1: Henkilöstöjohtaminen muutoksessa

to 5.11. klo 13.00–14.30
A4, 2. krs.

Puheenjohtajat: Pia Heilmann (Itä-Suomen yliopisto) & Susanna Kultalahti (Vaasan yliopisto)

Uraresilienssi muuttuvassa työelämässä – työssäkäyvien yliopisto-opiskelijoiden kokemuksia henkilöstöjohtamisen kontekstissa

Pia Heilmann & Juha Kinnunen

Tutkimuksen tavoitteet

Työelämän murros, urien pirstaloituminen ja lisääntyvä epävarmuus haastavat yksilöiden mahdollisuuksia rakentaa kestäviä, mielekkäitä ja jatkuvuutta sisältäviä urapolkuja. Uraresilienssi (career resilience) on noussut keskeiseksi voimavaraksi tällaisissa muutostilanteissa, mutta sen ilmenemistä urien varhaisemmissa ja limittäisissä vaiheissa on tutkittu verrattain vähän. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella, miten uraresilienssi ilmenee työssäkäyvien yliopisto-opiskelijoiden - eli tulevaisuuden tärkeiden työelämätoimijoiden - urakokemuksissa sekä millaisia yksilöllisiä, organisatorisia ja johtamiseen liittyviä tekijöitä he liittävät resilienssin rakentumiseen muuttuvassa työelämässä.

Menetelmät

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena Itä-Suomen yliopistossa vuosina 2023–2025. Aineisto koostuu 146 työssäkäyvän yliopisto-opiskelijan kirjallisesta reflektiosta (yhteensä 533 A4-sivua), joissa vastaajat kuvasivat kokemuksiaan resilienssistä työelämässä ilman ennalta määriteltyjä oletuksia. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä hyödyntäen Atlas.ti-ohjelmistoa sekä tutkijatriangulaatiota analyysin luotettavuuden ja tulkintojen uskottavuuden vahvistamiseksi.

Keskeiset tulokset

Tulokset osoittavat, että uraresilienssi rakentuu dynaamisessa vuorovaikutuksessa henkilökohtaisten, kontekstuaalisten sekä esihenkilö- ja tiimitason tekijöiden välillä. Henkilökohtaisiin tekijöihin kuuluvat esimerkiksi jatkuva oppiminen, sopeutumiskyky, itseluottamus ja toimivat selviytymisstrategiat. Kontekstuaaliset tekijät liittyvät organisaatioiden johtamiskäytäntöihin, perheen ja läheisten tukeen sekä epätyypillisiin ja pirstaleisiin työsuhteisiin. Lisäksi esihenkilöiden, tiimien ja työyhteisöjen tarjoama tuki sekä koettu oikeudenmukaisuus nousivat keskeisiksi resilienssiä tukeviksi tekijöiksi muutosten keskellä.

Johtopäätökset

Tutkimus laajentaa uraresilienssiä koskevaa ymmärrystä nostamalla aiempaa vahvemmin esille johtamisen ja tiimidynamiikan merkityksen osana resilienssin rakentumista ja tukemista. Uraresilienssi näyttäytyy monitasoisena ilmiönä, jonka edistäminen ja tukeminen edellyttää suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja strategisesti johdettua henkilöstöjohtamista sekä esihenkilötyön riittävää resursointia muuttuvassa työelämässä.

Managing employees' social isolation in remote work

Sari-Johanna Karhapää & Kati Kasanen

The rapid expansion of remote work intensified by the unforeseen disruptions by COVID-19 pandemic, the rapid development of information technology and the acceleration of globalization. Therefore, work patterns are undergoing profound transformations. The remote working practices break the temporal and spatial constraints of traditional work environments, offering employees greater autonomy and flexibility while enabling organizations to save on office infrastructure expenditures. This qualitative study explores how employees perceive challenges in remote work. More specifically, it studies how employees perceive and cope with social isolation. The study builds on an organisational support theory with a model of organisational trust and draws on survey data of a knowledge-intensive case organisation during the transition from the lockdown period of Covid-19. The study shows that work well-being and digital and self-management skills bring challenges in work. Furthermore, perceptions of isolation and the absence of social interaction hinder employees' trust in the organisation. Leadership with a strong emphasis on communication skills is needed to provide support, offer feedback, and facilitate the management of everyday work. The study contributes to management and organizational research by providing insights into effective approaches for managing employees' social isolation and work-related solitude in remote work contexts.

Keywords: management; remote work, social isolation, trust, qualitative research

Strateginen HR edellyttää osaamista – HR-asiantuntijan työn muutos digitalisaation arjessa valtionhallinnossa

Jukka Ihanus

Tutkimuksen tavoitteet

Henkilöstöjohtamisen digitalisaatio liitetään usein HR-toiminnon strategisen roolin vahvistumiseen, mutta sen vaikutukset HR-asiantuntijoiden arjen työhön ja todellisiin toimintaedellytyksiin ovat edelleen osin epäselviä, erityisesti julkisella sektorilla. Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella, miten henkilöstöjohtamisen digitalisaation transformaatio muuttaa HR-

asiantuntijoiden osaamisvaatimuksia ja työn sisältöjä sekä edellytyksiä toimia strategisina toimijoina valtiohallinnossa. Tutkimuksessa kysytään, millaisena HR:n strateginen rooli näyttäytyy HR-ammattilaisten arjessa digitalisoituvassa toimintaympäristössä.

Menetelmät

Tutkimus on laadullinen ja perustuu teemahaastatteluihin, jotka toteutettiin 21 valtiohallinnossa HR-asiantuntija- ja johtotehtävissä toimivalle henkilölle eri hallinnonaloilta. Aineisto analysoitiin teema- ja sisällönanalyysin keinoin. Haastatteluissa tarkasteltiin digitalisaation merkitystä HR-työssä, osaamisen muutosta sekä HR-asiantuntijan roolia organisaation tukena ja päätöksenteossa.

Keskeiset tulokset

Alustavat tulokset osoittavat, että HR-asiantuntijoiden osaamisvaatimukset ovat monipuolistuneet, mutta strategisen toimijuuden edellytykset vaihtelevat. Analytiikka- ja datalukutaito nähdään keskeisenä strategisen henkilöstöjohtamisen mahdollistajana, mutta niiden käytännön hyödyntäminen on edelleen rajallista. HR-asiantuntijoilta odotetaan yhä vahvemmin kumppanuutta ja lisäarvon tuottamista, samalla kun juridinen ja substanssiosaaminen, erityisesti työ- ja virkaehtosääntelyn sekä tietosuojan hallinta, säilyvät keskeisinä. Digitalisaatio näyttäytyy HR-työssä osin hajanaisina ratkaisuina, ja osa haastateltavista kyseenalaistaa, missä määrin HR:n digitalisaatio on arjessa aidosti edennyt. Tekoäly nähdään yhtenä strategista henkilöstöjohtamista tukevana työkaluna muiden joukossa.

Johtopäätökset

Tutkimus osoittaa, että HR:n strateginen rooli ei vahvistu automaattisesti digitalisaation myötä, vaan rakentuu HR-asiantuntijoiden osaamisen, arjen työn, resurssien ja organisatoristen reunaehtojen yhteispelissä. Strateginen henkilöstöjohtaminen edellyttää tietoista osaamisen kehittämistä ja realistista ymmärrystä digitalisaation merkityksestä käytännön HR-työssä valtiohallinnossa.

Pelastusjohtajien työn vaatimusten ja voimavarojen muutos sekä työn tuunaus hyvinvointialueuudistuksessa

Kati Tillander & Jaana-Piia Mäkiniemi

Tutkimuksen tavoitteet

Hyvinvointialueuudistuksessa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisvastuu siirrettiin kunnilta uusille hyvinvointialueille sekä Helsingin kaupungille vuoden 2023 alussa. Kysymyksessä oli historiallisen suuri julkisten palveluiden uudelleenjärjestely, joka haastoi hyvinvointialueilla työskenteleviä johtajia monin eri tavoin. Esityksessä tarkastellaan sitä, miten hyvinvointialueilla työskentelevät pelastusjohtajat kuvaavat työnsä vaatimusten ja voimavarojen muuttuneen johtajan työssään hyvinvointialueuudistuksen seurauksena sekä miten he kuvaavat tuunanneensa työtään edistääkseen hyvinvointiaan.

Menetelmät

Aineisto koostuu hyvinvointialueiden pelastusjohtajien (n=11) yksilöhaastatteluista. Analyysimenetelmänä sovellettiin laadullista sisällönanalyysia sekä teoriaohjaavaa, abduktiivisen päättelyn logiikkaa. Analyysissa hyödynnettiin työn vaatimusten ja voimavarojen mallia sekä työn tuunaamisen teorioita, erityisesti jaottelua supistavaan ja laajentavaan työn tuunaukseen. Nämä

yhdistettiin tutkielmassa IGLOO-viitekehyksen kanssa, jota hyödyntäen tulokset ryhmiteltiin yksilön, työyhteisön, johtamisen, organisaation ja laajemman toimintaympäristön tasoille.

Keskeiset tulokset

Analyysin perusteella hyvinvointialueuudistus laajensi pelastusjohtajien johtamisroolia, lisäsi heidän kokemaansa työn määrää sekä ajankäytön haasteita. Työn keskeisinä vaatimuksina korostuivat erityisesti johtajan rooliin ja tehtäviin liittyvät vaatimukset, ajankäyttöön ja työtahtiin liittyvät haasteet sekä vaatimukset, jotka koskivat hyvinvointialueiden ohjausjärjestelmän yksityiskohtaisuutta, hallintotyötä ja byrokratian määrää. Työn voimavaroista hyvinvointialueuudistuksen seurauksena vahvistuivat erityisesti esihenkilön tuki sekä johtamistyössä hyödynnettävät organisaation tukipalvelut. Pelastusjohtajat kuvasivat tuunaavansa työtään hyödyntäen sekä laajentavaa että supistavaa työn tuunausta. Keskeisimmät tuunaustavat liittyivät voimavarojen vahvistamiseen esimerkiksi irrottautumalla työstä ja suunnittelemalla tarkemmin ajankäyttöä sekä estevaatimusten vähentämiseen esimerkiksi tehtäviä karsimalla ja delegoimalla.

Johtopäätökset

Tutkielmassa yhdistettiin työn vaatimukset ja voimavarat sekä myös laajentava ja supistava työn tuunaus IGLOO-kehyksen tasoihin. Tämän kautta havainnollistui selkeästi se, miten eri tasojen työn vaatimukset ja voimavarat sekä niiden muutokset eivät ole toisistaan irrallisia, vaan muodostavat yhteen kietoutuneen kokonaisuuden, jonka systeeminen tarkastelu on tarpeen niiden yhteisvaikutusten ja laajempien vaikutussuhteiden tunnistamiseksi.

Pitkäkestoisen tuen merkitys toimintakulttuurin muutoksen vaiheissa

Jaana Valtonen

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimustulokset pitkäkestoisen pedagogisen tuen merkityksestä organisaation toimintakulttuurin muutoksen vaiheissa ovat vähäisiä. Tutkimuksessani keskityn tarkastelemaan, millainen merkitys pitkäkestoisella pedagogisella tuella on henkilöstölle ja esihenkilöille, kun hyvinvointialueella tavoitellaan pysyvää toimintakulttuurin muutosta ja pitkäkestoinen tuki kohdistuu muutoksen kaikkiin vaiheisiin. Tutkimukseni päätavoitteena on tunnistaa, millainen merkitys pitkäkestoisella pedagogisella tuella on organisaation toimintakulttuurin muutoksen vaiheissa. Osatavoitteena on tunnistaa, mitkä tekijät estävät tai edistävät toimintakulttuurin muutoksen toteutumista.

Menetelmät

Aineistonkeruu noudattaa Kurt Lewinin klassisen muutosmallin vaiheita. Ensimmäisessä vaiheessa tunnistettiin organisaation muutostarpeita työpajoissa kerätyn aineiston perusteella ja kuvattiin tekijöitä, jotka estävät tai edistävät toivottua toimintakulttuurin muutosta.
Toisessa vaiheessa tarkastellaan henkilöstön ja esihenkilöiden kokemuksia pitkäkestoisesta pedagogisesta tuesta aktiivisen muutosvaiheen aikana. Kolmannessa vaiheessa arvioidaan tuen merkitystä muutoksen vakiintumisessa osaksi organisaation pysyvää toimintaa henkilöstön ja esihenkilöiden kokemana. Aineiston keruu toteutetaan haastatteluilla, joissa narratiivisuus on läsnä. Analyysivaiheessa noudatetaan laadullista aineistolähtöistä sisällönanalyysia narratiivinen tutkimusote säilyttäen. Aineisto kerätään 4–5/2026.

Keskeiset tulokset

Ensimmäisen vaiheen aineisto jäsentyi toimintakulttuurin muutosta edistäviin ja estäviin tekijöihin hyvinvointialueen toimintaympäristössä.
Muutosta edistäviksi tekijöiksi tunnistettiin
• toimintaedellytykset
• organisointi
• positiivinen asenne
• yhteistyö
• kannustava toimintakulttuuri
Muutosta estävät tekijät:
• kompetenssivaje
• ennakoimattomuus
• kielteinen asenne
• johtamisvaje
• epäedullinen toimintakulttuuri
Seuraava vaihe tuottaa tietoa siitä, miten henkilöstö ja esihenkilöt kokevat pitkäkestoisen pedagogisen tuen aktiivisessa muutosvaiheessa sekä muutoksen vakiintumisvaiheessa.

Johtopäätökset

Toimintakulttuurin muutosta edistävien ja estävien tekijöiden havaittiin jäsentyvän osittain samoihin teemoihin. Tulokset osoittavat esimerkiksi, että asenne voi toimia muutosta edistävänä ja estävänä tekijänä. Tutkimukseni seuraava vaihe tarkentaa, millainen merkitys pitkäkestoisella pedagogisella tuella voi olla keskeisiin muutosta vaativiin teemoihin kuten asenteisiin, johtamiseen, osaamiseen ja muihin toimintakulttuurin muutoksen kannalta olennaisiin tekijöihin.

TR10 osa 2: Henkilöstöjohtaminen muutoksessa

to 5.11. klo 16.15–17.45
A4, 2. krs

Puheenjohtajat: Pia Heilmann (Itä-Suomen yliopisto) & Susanna Kultalahti (Vaasan yliopisto)

Yliopisto-opiskelijoiden näkemykset työelämän tulevaisuuden skenaarioista ja muutosvoimista

Kati Söderlund, Kirsi Lehto & Hilpi Kangas

Työelämän murros, jota muovaavat digitalisaatio, globalisaatio ja työn organisointitapojen muutokset, vaikuttaa merkittävästi nuorten aikuisten tulevaisuudenodotuksiin. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan yliopisto-opiskelijoiden käsityksiä tulevaisuuden työelämästä, siihen vaikuttavista keskeisistä muutosvoimista sekä opiskelijoiden hahmottamista mahdollisista työelämän tulevaisuuden skenaarioista. Tavoitteena on syventää ymmärrystä siitä, millaisia merkityksiä opiskelijat liittävät työn tulevaisuuteen ja miten nämä käsitykset voivat ohjata yksilöllisiä urapolkuja, henkilöstöjohtamisen suunnittelua se johtajuuden vahvistamista

Tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuksena hyödyntäen eläytymismenetelmää (Method of Empathy based Stories, MES). Aineisto koostuu yliopisto-opiskelijoiden tuottamista tulevaisuuteen sijoittuvista kertomuksista (51 kpl), jotka on laadittu tutkijoiden antamien kehyskertomusten pohjalta. Menetelmä mahdollistaa vaihtoehtoisten, mahdollisten ja toivottavien

tulevaisuudenkulkujen tarkastelun. Aineisto analysoidaan laadullisen analyysin keinoin.

Alustavat tulokset osoittavat, että opiskelijat jäsentävät tulevaisuuden työelämää moniulotteisena ja osin jännitteisenä kokonaisuutena. Kertomuksissa korostuvat työn joustavuus, teknologinen kehitys, työn merkityksellisyys sekä yksilön vastuu omasta työllistymisestään. Aineistosta tunnistetaan viitteitä heikoista signaaleista ja erilaisista työelämän tulevaisuusskenaarioista.

Tutkimus tuottaa ajankohtaista tietoa tulevien työntekijöiden odotuksista ja tarjoaa henkilöstöjohtamiselle välineitä työelämän muutosten ennakointiin ja kestävien HR-käytäntöjen kehittämiseen.

Ketkä välittävät ja ketkä eivät? Yhteiseen hyvään perustuva HRM ja koettu työn merkityksellisyys

Maria Järlström, Essi Saru, & Maija Viitasaari

Globaalit ympäristöön ja yhteiskuntaan liittyvät haasteet, kuten sosiaalinen eriarvoisuus ja ilmastonmuutos, ovat lisänneet tutkimuksellista kiinnostusta kestävää henkilöstöjohtamista (HRM) kohtaan. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan kestävää henkilöstöjohtamista yhteisen hyvän näkökulmasta, joka edustaa alan uusinta kehityssuuntaa ja laajentaa tarkastelun organisaatiorajojen ulkopuolelle laajempiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin. Signaaliteoriaan nojautuen esitämme, että organisaatiot viestivät kestävän henkilöstöjohtamisen käytäntöjen kautta. Työntekijät havainnoivat ja tulkitsevat näitä signaaleja antaen niille merkityksiä, mikä voi johtaa myönteisiin tai kielteisiin työhön liittyviin seurauksiin. Näin ollen organisaatiot, jotka toteuttavat kestävän henkilöstöjohtamisen käytäntöjä, voidaan nähdä laadukkaampina työnantajina, erityisesti silloin kun työntekijät tulkitsevat nämä käytännöt uskottaviksi ja merkityksellisiksi. Tällaiset tulkinnat eivät kuitenkaan synny automaattisesti, vaan rakentuvat merkityksenannon (sensemaking) prosesseissa, jotka korostuvat erityisesti epävarmuuden ja monimutkaisuuden olosuhteissa kuten kestävässä kehityksessä.

Tutkimuksessa tarkastelemme sitä, millaisia merkityksiä yksilöt liittävät kestävään henkilöstöjohtamiseen ja miten he jäsentävät työnsä merkityksellisyyttä tai merkityksettömyyttä. Aineistona on suomalaisten tietotyöläisten (N=182) avoimia kyselyvastauksia. Laadullinen aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Myönteisiä merkityksiä kestävälle kehitykselle antanut ryhmä oli suurempi (N = 121) kuin kielteisiä merkityksiä antama ryhmä. Tulokset osoittavat, että työntekijät rakentavat työnsä merkityksellisyyttä tai merkityksettömyyttä useiden merkityksenannon tekijöiden kautta. Aineistomme perusteella tunnistimme tekijöitä, jotka selittävät merkityksenantoa yksilö-, organisaation sisäisellä ja organisaation ulkopuolisella tasolla. Löysimme myös yhden uuden tason. Tutkimus edistää työn merkityksellisyyttä ja merkityksettömyyttä koskevaa tutkimusta yhdistämällä yhteisen hyvän näkökulman kestävässä henkilöstöjohtamisessa, signaaliteorian ja merkityksenannon.

Esihenkilöiden valmiuksien vahvistaminen työntekijöiden osaamisen ja urakehityksen tukemisessa – monimenetelmällinen interventiotutkimus

Otto Pankkonen, Mervi Ruokolainen, Kirsi Unkila & Miia Wikström

Tausta

Esihenkilöillä on keskeinen rooli työntekijöiden osaamisen kehittämisen, työssä oppimisen ja uralla etenemisen tukemisessa. Esihenkilöt vaikuttavat sekä kehittymismahdollisuuksiin että työssä oppimista ja omaehtoista urasuunnittelua edistävän ilmapiirin muodostumiseen (Blume ym., 2024; Van der Heijden ym., 2009; Van Vianen ym., 2011). Monet esihenkilöt kokevat kuitenkin valmiutensa tukea työntekijöitä näillä osa-alueilla puutteellisiksi. Tässä interventiotutkimuksessa tarkastelimme esihenkilöille suunnatun vertaisryhmävalmennuksen vaikutuksia esihenkilöiden valmiuksiin tukea työntekijöiden työssä oppimista ja urakehitystä. Lisäksi selvitimme, miksi, miten ja missä olosuhteissa interventio toimii tarkastelemalla intervention kontekstia (C), mekanismeja (M) ja tuloksia (O) sekä niiden välisiä suhteita realistisen arvioinnin (Pawson & Tilley, 1997) avulla.

Menetelmät

Interventio perustui sosiaalisen oppimisen teoriaan (Bandura, 1986), suunnitellun käyttäytymisen teoriaan (Ajzen, 1991) sekä kognitiivisen stressi-inokulaation periaatteisiin (Meichenbaum, 2007). Interventio painotti aktiivista oppimista, vertaistukea ja ongelmanratkaisua ja koostui kahdesta kolmen tunnin ryhmätapaamisesta. Tutkimus toteutettiin monimenetelmällisellä kvasikokeellisella asetelmalla pilottina suomalaisessa kuntaorganisaatiossa vuosina 2025–2026. Aineisto koostui esihenkilöiden vastauksista verkkokyselyihin ennen interventiota (N=29) ja välittömästi sen jälkeen (N=22) sekä yksilöhaastatteluista ennen (N=5) ja jälkeen (N=10) intervention.

Tulokset

Esihenkilöt arvioivat valmennuksen sisällön ja hyödyt myönteisesti, mikä viittaa intervention hyväksyttävyyteen. Interventio vahvisti esihenkilöiden koettua pystyvyyttä tukea työntekijöiden osaamisen kehittämistä ja urakehitystä sekä valmiuksia kohdata näihin liittyviä haasteita. Haastatteluaineistosta tunnistettiin useita CMO-konfiguraatioita, jotka tarkensivat intervention ohjelmateoriaa ja selittivät, miksi interventio sai aikaa tietyn tuloksen kyseisellä kohderyhmällä.

Johtopäätökset

Esihenkilövalmennuksella voidaan vahvistaa valmiuksia tukea työntekijöiden työssä oppimista ja kehittymistä. Jatkotutkimuksissa olisi hyvä hyödyntää satunnaistettuja tutkimusasetelmia, pidempiä seuranta-aikoja ja työntekijäarvioita pysyvien vaikutusten arvioimiseksi.

HUS Syöpäkeskus johtamisvalmennuksen suunnannäyttäjänä terveydenhuollossa

Helena Kuusisto-Ek, Leena Tuominen, Taru Ruotsalainen & Vuokko Kolhonen

Tausta

Terveydenhuollon toimintaympäristö on jatkuvassa muutoksessa, mikä asettaa erityisiä vaatimuksia johtamistyölle ja johtamisen kehittämiselle. Vuonna 2018 HUS Syöpäkeskus ja Metropolia Ammattikorkeakoulu käynnistivät yhteistyön, jonka tavoitteena oli vahvistaa hoitotyön johtamista ja tukea osastonhoitajien ja apulaisosastonhoitajien valmiuksia toimia vaativassa työelämäkontekstissa. Yhteistyön taustalla oli Magnet Hospital® -akkreditointi, jossa korostuvat transformatiivinen johtaminen, henkilöstön hyvinvointi ja laadukas hoitotyö.

Senior Leadership -valmennusohjelma

Yhteistyön tuloksena kehitettiin pitkäkestoinen Senior Leadership -valmennuskonsepti hoitotyön johtajille. Vuosina 2018–2025 toteutettu valmennus käsitteli johtamistyön keskeisiä teemoja strategisesta johtamisesta osaamisen ja henkilöstön johtamiseen, organisaatiokulttuuriin,

muutosjohtamiseen, itsetuntemukseen sekä monimuotoisuuden johtamiseen. Valmennus perustui kaksisilmukkaiseen oppimiseen (double-loop learning) ja yhdisti asiantuntija-alustuksia, reflektiivistä dialogia, vertaistyöskentelyä sekä oman johtamistyön systemaattista tarkastelua. Osallistujapalautetta hyödynnettiin valmennuksen jatkuvassa kehittämisessä. Osallistujien kokema hyöty valmennuksesta oli erittäin korkea (keskiarvo 4,72/5,00). Valmennuksen koettiin tukevan johtajien ajattelun kehittymistä, ammatillista identiteettiä ja jaksamista työelämässä. Erityisesti arvostettiin valmennuksen pitkäjänteisyyttä, mahdollisuutta yhteiseen reflektioon sekä irrottautumista arjen työpaineista.

Menetelmät

Vuonna 2026 toteutetaan focus group - haastattelut valmennukseen osallistujille (N = 20). Haastattelututkimuksen tavoitteena on tuottaa syvällisempää ymmärrystä valmennuksen pitkäkestoisista vaikutuksista ja täydentää osallistujapalautteeseen perustuvia havaintoja.

Tulokset

Haastattelututkimuksen tulokset raportoidaan konferenssiesityksenä.

Alustavat johtopäätökset

Vaikka varsinaiset haastattelutulokset raportoidaan myöhemmin, osallistujapalautteen perusteella voidaan jo todeta, että pitkäkestoinen, reflektiivinen johtamisvalmennus tukee hoitotyön johtajien työtä vaativassa työelämäkontekstissa. Kaksisilmukkaiseen oppimiseen perustuva kehittämistyö tukee johtajien ajattelun uudistumista ja voi parantaa johtamistyön laatua ja työhyvinvointia terveydenhuollossa.

Millaista on lääkärin työ etänä? Etälääkärityö työn muotoilun näkökulmasta

Anna-Mari Mattila

Tavoitteet

Etätyö on muuttanut lääkärin työn paikka- ja aikasidonnaisuutta, ja etävastaanotoista on tullut keskeinen osa terveydenhuollon palvelujärjestelmää. Aiempi tutkimus etälääketieteestä on painottunut kliinisiin ja teknologisiin näkökulmiin, kun taas työn organisointiin ja johtamiseen liittyvä tutkimus on jäänyt vähäisemmäksi. Tämä tutkimus tarkastelee etälääkärityötä työn muotoilun näkökulmasta. Tavoitteena on syventää ymmärrystä siitä, miten etätyö muokkaa työn keskeisiä ulottuvuuksia ja millaisena etälääkärit jäsentävät työnsä sisältöä, vaatimuksia ja hallintaa etätyökontekstissa.

Menetelmät

Tutkimus on laadullinen ja perustuu puolistrukturoituihin haastatteluihin (n=14), jotka analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla työn muotoilun viitekehystä hyödyntäen.

Keskeiset tulokset

Etälääkärityö näyttäytyy motivaatiotekijöiden osalta merkityksellisenä ja motivoivana. Se lisää työn joustavuutta, tukee työn ja muun elämän yhteensovittamista ja mahdollistaa keskittymisen työhön. Lisäksi etävastaanotot nähdään keinona parantaa hoitoonpääsyä ja kohdentaa lääkärityövoimaa tehokkaammin. Kontekstuaalisten tekijöiden osalta työn rakenteelliset ja

organisatoriset piirteet tuottavat eettistä kuormitusta. Tilanteet, joissa fyysistä tutkimusta vaativia potilaita ohjautuu etävastaanotoille, haastavat tarkoituksenmukaista toimintaa. Resurssivaje ja rajoitettu pääsy lähivastaanotoille siirtävät järjestelmätason ongelmia etälääkäreille. Sosiaalisten tekijöiden osalta työyhteisöön liittyvät näkemykset vaihtelevat: osa kokee yhteistyön toimivaksi, osa taas kokee etäisyyttä ja näkymättömyyttä organisaatiossa. Esihenkilöiltä saatu palaute koetaan vähäiseksi, ja palaute saadaan pääasiassa potilailta.

Johtopäätökset

Tulokset osoittavat, että etälääkärityö vahvistaa työn autonomiaa ja mielekkyyttä, mutta samanaikaisesti siirtää vastuuta ja epävarmuutta yksittäisille lääkäreille tilanteissa, joissa työn rakenteet eivät tue kliinisesti tarkoituksenmukaista toimintaa. Etätyön onnistuminen ei siten ole pelkästään yksilötason kysymys, vaan edellyttää organisaatiotason ratkaisuja, kuten selkeää työnjakoa, toimivia hoitoprosesseja ja riittävää resurssien kohdentamista. Lisäksi sosiaalisen ja johtamisen tuen vahvistaminen on keskeistä, jotta etälääkärityö voi kehittyä kestäväksi ja laadukkaaksi osaksi terveydenhuollon palvelujärjestelmää.

TR11: Ruohonjuuritason innovaatiot hoivan monikriisiä ratkaisemassa

pe 6.11. klo 10.45–12.15
A3, 2. krs.

Puheenjohtajat: Anna-Leena Kurki (TTL), Maria Åkerman (Tampereen yliopisto) & Joni Jaakola (UEF)

Katveet vastuiden rajalla: ammatilliset rajanvedot ja hoivan relationaalinen järjestyminen gerontologisessa sosiaalityössä

Paula Vasara, Hilla Kiuru & Heli Valokivi

Tutkimuksen tavoitteet

Ikääntyneiden palvelupolkujen katveet liitetään usein palvelujärjestelmän rakenteellisiin puutteisiin, epäselviin vastuunjakoihin tai yhteistyön ongelmiin. Tässä esityksessä katveita tarkastellaan ensisijaisesti ammatillisten vastuiden rajoilla rakentuvina ilmiöinä, jotka syntyvät työnjaon rajanvetojen ja hoivan relationaalisen järjestymisen seurauksina gerontologisessa sosiaalityössä. Tutkimuksen tavoitteena on analysoida, miten ammatillinen vastuu, toimijuus ja työnjaon rajat muotoutuvat moniammatillisessa työssä tilanteisesti, ajallisesti ja paikallisesti jäsentyvinä käytäntöinä.

Aineisto ja menetelmät

Aineisto on osa Katveet ja rajapinnat – gerontologisen sosiaalityön palvelupolut ja työnjako -hankkeessa (2026–2027) kerättyä haastatteluaineistoa, jossa on haastateltu kolmella eri hyvinvointialueella työskenteleviä gerontologisen sosiaalityön sosiaalityöntekijöitä, terveyssosiaalityöntekijöitä sekä seurakuntien diakoniatyöntekijöitä. Aineistoa analysoidaan teorialähtöisen laadullisen sisällönanalyysin avulla. Lähestymistapa nojaa hoivaetiikkaan ja

relationaalisen vastuun käsitteeseen: näin vastuu jäsentyy suhteissa rakentuvana, tilannesidonnaisena ja moraalisesti jäsentyvänä käytäntönä.

Alustavat tulokset

Alustava analyysi osoittaa, että työnjaon rajanvedot eivät ole pysyviä tai kiinnity vain tiettyyn ammattipositioon, vaan rakentuvat aina kulloisessakin ajallisessa, paikallisessa ja organisatorisessa kontekstissa. Työnjaon rajanvedot korostuvat erityisesti tilanteissa, joissa ikääntyneen asiakkaan kokonaistilanne tunnistetaan, mutta avun tarve sijoittuu usean palvelujärjestelmän rajalle, kuten terveydenhuollon ja sosiaalityön välisiin siirtymiin tai julkisten palvelujen ja kolmannen sektorin välille, jolloin vastuun ottaminen tai siirtäminen jää neuvottelunvaraiseksi. Näissä tilanteissa määrittyvät samanaikaisesti ammatillisen toiminnan mahdollisuudet ja rajat: mitä voidaan tehdä, mitä jätetään tekemättä ja kuka nähdään vastuullisena mistäkin.

Johtopäätökset

Esityksessä tarkastellaan sitä, miten työn ja hoivan relationaalisuus muovaavat vastuun rakentumista moniammatillisessa yhteistyössä ja tuottavat palvelupolkujen katveita gerontologisen sosiaalityön arjessa.

Työntekijälähtöiset kehittämisaloitteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja työyhteisöjen innovatiivisuus sosiaali- ja terveydenhuollossa

Inka Koskela, Eveliina Saari, Anna-Leena Kurki, Risto Nikunlaakso & Jaana Laitinen

Tutkimuksen tavoitteet

Sosiaali- ja terveydenhuollossa työntekijälähtöiset kehittämisaloitteet ja työyhteisöjen innovatiivisuus ovat keskeisiä hoivakriisin ratkaisemisessa, kun alaa leimaavat samanaikaisesti työvoima- ja kohtaanto-ongelmat, kasvava työkuormitus sekä henkilöstön pitovoiman haasteet. Esityksessä tarkastelemme työntekijälähtöistä kehittämistä ja työyhteisöjen innovatiivisuutta koskevaan kirjallisuuteen sekä käytäntölähtöiseen lähestymistapaan nojaten, millaisia kehittämisaloitteita sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset asettavat työhyvinvoinnin kehittämiseksi työyksiköissään ja miten työyhteisöjen innovatiivisuus on yhteydessä kehittämistoimenpiteiden määrään ja laatuun.

Menetelmät ja aineisto

Hyödynnämme sekä laadullista että määrällistä aineistoa ja monimenetelmällistä lähestymistapaa. Tutkimuksen laadullinen osa koostuu viiden hyvinvointialueen työyksiköiden kirjaamista kehittämisaloitteista (N = 1924), joita yksiköt ovat kirjanneet Työterveyslaitoksen digitaaliseen portaaliin syksyllä 2024 Mitä kuuluu? -kyselyn tulosten pohjalta. Mitä kuuluu? -kyselyyn kuuluvassa digitaalisessa tulospalauteportaalissa työyksiköt voivat kyselytulostensa perusteella sekä asettaa kehittämistoimenpiteitä että seurata niiden edistymistä. Tutkimuksen määrällinen osa hyödyntää Mitä kuuluu? -kyselyyn vastanneiden arviointia työyhteisön innovatiivisuudesta. Yksikkötason aggregaattitiedot työyhteisön innovatiivisuudesta yhdistetään kehittämistoimenpiteiden laadulliseen tarkasteluun.

Keskeiset tulokset

Esityksessä tarkastelemme, millaisiin työhyvinvoinnin tekijöihin työntekijät pyrkivät kehittämisehdotuksillaan vaikuttamaan ja kuinka pysyviin käytäntöihin tai kertaluonteisiin toimiin

niillä pyritään. Tarkastelemme myös, miten työyksiköiden innovatiivisuus on yhteydessä kehittämistoimenpiteiden määrään ja laatuun.

Johtopäätökset

Tulosten perusteella pohdimme, mitä kehittämistoimenpiteet ja työyksiköiden innovatiivisuuden aste kertovat työyhteisöjen innovointikäytännöistä ja työn kehittämisosaamisesta sekä miten kysely ja digitaalinen portaali kehittämisen välineinä tukevat ja rajaavat kehittämisehdotusten asettelua, toteuttamista ja seurantaa.

Kansalaislähtöiset innovaatiot – ratkaisuja hoivan kriisiin?

Anna-Leena Kurki, Heidi Peltolehto, Inka Koskela, Arja Halkoaho & Eveliina Saari

Tutkimuksen tavoitteet

Lisääntyvä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluntarve ja niukkenevat haastavat kehittämään uudenlaisia kustannustehokkaita tapoja tuottaa hoivaa. Esityksemme tavoitteena on lisätä ymmärrystä kansalaislähtöisistä hoivan innovaatioista ja niiden mahdollisuuksia hoivan kriisin ratkaisussa.

Lähestymme innovaatiota laajasti – kansalaisten tuottamat innovaatiot voivat kytkeytyä tuotteeseen tai palveluun, tai ne voivat olla uusia tapoja tehdä totuttua asiaa. Keskeistä on, että kehitetty idea on viety käytäntöön. Innovaatio myös sisältää aina jonkin uuteen tilanteeseen siirrettävän elementin. Kansalaislähtöiset innovaatiot voivat syntyä kansalaisten aloitteesta tai yhteiskehittämisen tuloksena, kun kansalaiset ovat osallisina ongelman tunnistamisessa, ratkaisun ideoinnissa tai idean kehittelyssä.

Menetelmät

Tutkimus on laadullinen kirjallisuuskatsaus. Katsausta varten teimme systemaattisen kirjallisuushaun Scopus ja Web of Science tietokannoista vuosina 2020–2025 julkaistusta vertaisarvioidusta englanninkielisestä kirjallisuudesta, joka tarkastelee kansalaislähtöisiä institutionaalisen tai epävirallisen hoivan innovaatioita. Hakumme avulla tunnistimme 1517 artikkelia. Abstraktien pohjalta kokotekstilukuun valikoitui 185 artikkelia. Kokotekstiluvun pohjalta tunnistamme katsaukseen sisällyttävät artikkelit, jotka analysoidaan tarkemmin.

Keskeiset tulokset

Esitämme katsauksen alustavia tuloksia: millaisia ovat kansalaislähtöiset hoivan innovaatiot analysoimissamme artikkeleissa ja mihin ongelmaan ne hakevat ratkaisua? Tarkastelemme myös, miten artikkelit kuvaavat kansalaisten roolia ja tekijöitä, jotka vahvistavat kansalaisten osallisuutta innovaatioprosessissa.

Johtopäätökset

Esityksemme kokoaa yhteen aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta kansalaislähtöisten innovaatioiden nykytilaa ja oppeja hoivan kriisin ratkaisemiseksi.

Tarvelähtöistä, yksinkertaista ja saavutettavaa: niukkuusinnovaatioiden näkökulma ruohonjuuritason hoivainnovaatioihin

Maria Åkerman & Arja Halkoaho

Suomalaiselle hoivatyön kriisille on ominaista väestön ikääntyminen, resurssien niukkuus sekä siitä johtuva kasvava tarve kohtuuhintaisille ja helposti saavutettaville hoivaratkaisuille. Tässä esityksessä tarkastelemme, millaisia analyyttisiä välineitä ja tutkimuksellisia lähestymistapoja nk. niukkuusinnovaatioita (frugal innovation) koskeva tutkimus tarjoaa hoivan kriisin ratkaisuun. Niukkuusinnovaatioita koskeva tutkimus on syntynyt ratkomaan resurssiniukkuuden kanssa kamppailevien globaalin etelän yhteisöjen tarpeita, mutta viime vuosina lähestymistapaa on tutkimuskirjallisuudessa sovellettu myös eurooppalaisen hoivan kriisin ratkaisujen kehittämiseen. Niukkuusinnovaatiolla viitataan niukkuuden keskellä toimivien yhteisöjen keskeisten ongelmien ratkaisuun räätälöityjä, yksinkertaisia, olennaisiin asioihin keskittyviä ja sen vuoksi edullisia ja helposti saavutettavia teknisiä tai toimintamalleihin ja palveluihin liittyviä innovaatioita. Koska niukkuusinnovaatioiden ytimessä ovat yhteisöjen tarpeet, niissä korostuvat ruohonjuuritasolta nousevat ratkaisut sekä kansalaisten ja hoivatyöntekijöiden kanssa tapahtuva yhteiskehittäminen. Yhteisöjen aktivoinnin tavoitteena on myös tukea epävirallisen hoivan toimijoita ja tuoda esiin arjen tarpeisiin perustuvia ratkaisuja.

Pohdimme esityksessämme niukkuusinnovaatioita koskevan analyyttisen käsitteistön tarjoamia näkökulmia suomalaisten, ruohonjuuritasolta nousevien hoivatyön innovaatioiden vastuullisuuden, vaikuttavuuden ja skaalautuvuuden tutkimukseen. Hyödynnämme tässä työssä esimerkkinä keväällä 2026 Strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittamassa Hoivatyön tulevaisuus- hankkeessa kootun Huomisen hoivatyö -innovaatiokilpailun aineistoa ja avaamme keskustelua siitä, millä tavoin kansalaislähtöisissä innovaatioissa nousevat esille erilaiset niukkuusinnovaation piirteet kuten tarvelähtöisyys, yksinkertaistaminen, osallistavuus ja saavutettavuus. Esitetyt tulokset ovat alustavia.

TR12: Työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt työelämässä

to 5.11. klo 16.15–17.45
A08, 0. krs.

Puheenjohtajat: Johanna Lammi-Taskula & Johanna Närvi (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos)

Köyhyysriskissä olevien yksinhuoltajakotitalouksien työ- ja perhe-elämänkulut

Jussi Partanen, Mia Tammelin & Katri Otonkorpi-Lehtoranta

Tutkimuksen tavoitteet

Yksinhuoltajien on tunnistettu kohtaavan erityisiä haasteita perheen ja palkkatyön yhteensovittamisessa, sillä mahdollisuudet jakaa palkkatyöhön ja hoivaan liittyviä vastuita ovat

yhden vanhemman perheissä kahden vanhemman perheisiin verrattuna vähäisemmät. Pohjoismaisten hyvinvointivaltioiden kontekstissa työssäkäyvistä erityisesti yksinhuoltajaäidit joutuvat turvautumaan sosiaalietuuksiin, mukaan lukien viimesijaiseen toimeentulotukeen, mikä viittaa kohonneeseen köyhyysriskiin. Tutkimus pyrkii tarkentamaan kuvaa työn- ja perhetilanteen ja pienituloisuuden välisistä yhteyksistä. Tutkimuksen tavoitteena on tunnistaa ja tarkastella köyhyysriskissä olleiden yksinhuoltajakotitalouksien myöhempiä elämänkulkuja. Tarkastelun alla tutkimuksessa ovat samanaikaisesti kehittyvät ja toisiinsa yhteydessä olevat työhistoria, perhetilanne ja etuuskäyttö. Tutkimuksen analyyseissä hyödynnämme sekä yksilö- että kotitalouskohtaisia tietoja. Köyhyysriskin määrittelemme tutkimuksessa viimesijaisen toimeentulon saamisena.

Menetelmät

Tutkimuksen aineistona käytämme Tilastokeskuksen FOLK-kokonaisväestöaineistoa vuosilta 2002–2022. Tutkimuksessa köyhyysriskissä lähtötilanteessa olleiden yksinhuoltajakotitalouksien (n = 20536) työ–perhepolkuja seurataan kotitalouden työmarkkinoille osallistumisen (työssäolokuukaudet), kotitalouden tarve-resurssisuhteen (huollettavien ja huoltajien lukumäärä) sekä etuuksien saannin yhdistelmänä kymmenen seurantavuoden ajan. Tutkimuksen tutkimusmenetelminä hyödynnetään monikanavaista sekvenssianalyysiä, muita kuvailevia menetelmiä ja multinomiaalista regressioanalyysiä.

Keskeiset tulokset ja johtopäätökset

Alustavien tulosten perusteella köyhyysriskissä seurannan lähtötilanteessa olleet yksinhuoltajakotitaloudet voitiin ryhmitellä neljään sisällöllisesti toisistaan eroavaan ryhmään elämänkulkujen perusteella. Tiivistetysti voidaan todeta, että kotitalouden korkeampi osallistuminen työmarkkinoille oli yhteydessä vähenevään viimesijaisten etuuksien käyttöön seurannan aikana. Kotitalouden korkeat kasvavat tarpeet puolestaan yhdistyivät osassa kotitalouksista pitkittyneeseen etuuksien käyttöön ja vähäisempään työmarkkinoille kiinnittymiseen, toisissa kotitalouksissa taas päinvastaisiin kehityskulkuihin seurannan aikana. Alustavia tuloksia tarkennetaan jatkossa kuvailevin menetelmin ja monimuuttujamenetelmin.

Naisyrittäjien työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen käytännöt ja merkitykset: vertailu X- ja Y-sukupolvista

Annukka Koivuranta & Emilia Kangas

Tavoitteet

Naisten yrittäjyysaste on miehiä matalampi, ja naisten työuria haastaa pirstaleisuus. Samalla työelämän muutokset ovat tuottaneet eroja siinä, miten eri sukupolviin kuuluvat naiset jäsentävät työn ja perhe-elämän välistä suhdetta sekä yrittäjyyden mahdollisuuksia. Tutkimuksen tavoitteena on vertailla eri sukupolviin kuuluvien naisyrittäjien kokemuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta sekä tunnistaa tähän liittyviä keskeisiä käytäntöjä ja haasteita. Erityisesti olemme kiinnostuneita siitä, miten arjen järjestäminen ja hoivavastuu näyttäytyvät yrittäjien kertomuksissa ja miten ne kytkeytyvät yrittäjien kokemukseen omasta hyvinvoinnistaan.

Menetelmät

Aineisto koostuu 24 naisyrittäjän haastattelusta. Haastatteluissa hyödynnettiin Appreciative Inquiry (AI) -menetelmää, joka korostaa vahvuuksia, voimavaroja ja tulevaisuuden mahdollisuuksia. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin aineistolähtöisesti.

Keskeiset tulokset

Alustavat tulokset osoittavat, että yrittäjyys tarjoaa mahdollisuuksia vaikuttaa omaan ajankäyttöön ja rakentaa mielekästä arkea, mutta edellyttää samalla jatkuvaa ajanhallintaa ja organisointia. Keskeiseksi nousee läheisverkostojen merkitys työn ja perheen yhdistämisessä. Y-sukupolven yrittäjät korostavat yleisemmin kuormitusta, tasapainon etsimistä ja rajojen vetämisen haastavuutta. X-sukupolven naisyrittäjät kuvaavat useammin työn ja perheen yhdistämistä myönteisesti eivätkä koe siinä olleen suuria haasteita. Samalla X-sukupolven kertomuksissa näkyy naisille keskittyneempi hoitovastuu sekä perheen vahvempi integrointi yrittäjyyteen.

Johtopäätökset

Työn ja perheen yhteensovittaminen yrittäjyydessä rakentuu yksilöllisten ratkaisujen, sosiaalisen tuen ja elämäntilanteen vuorovaikutuksessa. Sukupolvien välillä on eroja siinä, miten kuormitus ja hyvinvointi jäsentyvät. Tulokset korostavat perheystävällisten käytäntöjen merkitystä sekä tarvetta huomioida yrittäjien erilaiset elämäntilanteet työelämän kehittämisessä. Yrittäjyyden joustavuus ei yksin takaa hyvinvointia, vaan edellyttää rakenteellista ja sosiaalista tukea.

Epätyypilliset työajat pappien ja kanttorien alanvaihtoaikeiden taustalla

Tuuli Muraja

Tämä esitys tarkastelee pappien ja kanttorien alanvaihtoaikeita sekä niihin liittyviä syitä erityisesti työn ja muun elämän yhteensovittamisen näkökulmasta. Aineistona on AKI-liittojen keväällä 2026 kerätty jäsentutkimus (n=723).

Tulosten mukaan 60 % vastaajista on harkinnut lähivuosina siirtymistä toisiin tehtäviin ja 40 % kokonaan toiselle alalle. Yleisin alanvaihtoaikeiden syy on hankalat ja vaikeasti rajattavat työajat, jotka liittyvät kirkon hengellisen työn työajattomuuteen.

Epätyypilliset työajat iltaisin, viikonloppuisin ja juhla-aikoina vaikeuttavat vastaajien mukaan työn ja perheen tai muun elämän yhteensovittamista. Toiseksi yleisin syy alanvaihtohalukkuudelle on työkuormitus, joka osittain yhdistyy työaikakysymyksiin esimerkiksi rajattomuuden kokemuksen tai liian pitkien työpäivien kautta.

Analyysissä vertailen eri vastaajaryhmiä sukupuolen, iän ja ammattiryhmän (papit ja kanttorit) mukaan. Lisäksi tarkastelen erityisesti heitä, jotka ovat kertoneet alanvaihtohalukuuden syyksi vaikeudet yhdistää työtä kirkossa ajankäyttöön perheen, ystävien tai harrastusten parissa. Analyysi on toteutettu tilastollisin menetelmin sekä tyypittelemällä avoimia vastauksia.

Kirkon työntekijöiden keski-ikä on korkea ja eläköitymiset aiheuttavat lähivuosina työvoimapulaa erityisesti kanttorien osalta, mikä korostaa tarvetta henkilöstön pitovoiman vahvistamiseen. Tutkimuksen tavoitteena on tunnistaa työntekijäryhmiä, joiden työviihtyvyyttä ja alalla pysymistä voitaisiin edistää parantamalla työn ja muun elämän yhteensovittamisen edellytyksiä.

Osallistuva isyys työelämässä

Suvi Sillanpää

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimukseni päämääränä on syventää ymmärrystä isyyden ja työn välisistä yhteyksistä organisaatio- ja johtamistutkimuksessa. Kulttuurisesti isiltä odotetaan nykyään tasa-arvoista ja osallistuvaa vanhemmuutta, mikä on usein ristiriidassa organisaatioiden työlleen omistautuneen ideaalityöntekijän kanssa. Tavoitteena on tutkia miten isät kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen muuttuvien isyyden ihanteiden valossa, mitä se tarkoittaa sukupuolten tasa-arvon kannalta ja miten työpaikat voivat tukea osallistuvaa isyyttä.

Menetelmät

Tutkimus toteutetaan induktiivisena kvalitatiivisena haastattelututkimuksena, jossa syvennytään isien kokemuksiin perhevapaista, isyydestä, työstä ja näiden yhteensovittamisesta. Aineistonkeruu ja analyysi etenevät iteratiivisesti siten, että tulkinnan tulos tarkentuu vähitellen jatkuvassa teorian ja empiirisen aineiston suhteuttamisessa toisiinsa. Tavoitteena on haastatella vähintään 50 alle 10-vuotiaan lapsen isää Suomessa vuoden 2026 aikana.

Keskeiset tulokset

Kolmasosa haastatteluista on toteutettu toukokuuhun mennessä, joten tulokset ovat alustavia ja kehittyvät vuoden 2026 aikana haastatteluiden ja analyysin edetessä. Ensinnäkin työelämässä on isiä, jotka kokevat vuonna 2022 toteutetun vanhempainvapaauudistuksen olleen merkittävä tuki ja mahdollistaja pidemmille perhevapaille, jotka he ovat ilolla pitäneet. Toiseksi on korkeakoulutettuja isiä vaativissa työtehtävissä, joille isyys on erittäin tärkeä tai tärkein identiteetti, ja he myös elävät sen mukaisesti kantaen merkittävän osan lasten hoivavastuusta pitämällä 4-9kk pituisia perhevapaita, viemällä ja hakemalla lapsia päiväkodista ja hoitamalla sairaita lapsia tasapuolisesti puolisonsa kanssa. Kolmanneksi isät kokevat isyyden työelämässä valtaosin positiivisena asiana, joka inhimillistää ja luo yhteenkuuluvuudentunnetta muiden vanhempien kanssa.

Johtopäätökset

Alustavien tulosten pohjalta tärkeimpinä johtopäätöksinä ovat, että perheystävälliset käytännöt, kuten työn joustot, ovat avainasemassa pienten lasten isien työtyytyväisyyden ja organisaatioon sitoutumisen kannalta. Vaikuttaa siltä, että isien positiivisia kokemuksia ja osallistuvaa isyyttä mahdollistavat työyhteisöt, joissa vanhemmuutta arvostetaan ja sen vaatimuksia ymmärretään.

Työelämä kohtaa perhevapaauudistuksen

Johanna Lammi-Taskula, Johanna Närvi, Eija Haukka & Mia Teräsaho

Tavoitteet

Tässä esityksessä tarkastelemme vanhempainvapaauudistuksen tavoitteena olleen sukupuolten tasa-arvon toteutumista työelämän näkökulmasta. Kysymme, näkyykö isien vapaiden käytössä muutoksia työpaikoilla ja millaisia haasteita tähän liittyy?

Pohjoismaissa pitkäaikaisena perhepolitiikan tavoitteena on ollut palkkatyön ja lastenhoitovastuun yhteensovittamisen tukeminen siten, että edistetään samalla sukupuolten tasa-arvoa. Suomessa vanhempainvapaajärjestelmää on kehitetty useiden vähäisempien muutosten kautta kohti tasaisempaa hoivavastuun jakamista pienten lasten vanhempien kesken, mutta kehitys on ollut melko hidasta.

Vuonna 2022 tuli voimaan vanhempainvapaauudistus, jossa otettiin reippaampia askelia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja perheiden monimuotoisuuden paremmaksi

huomioimiseksi. Alustavat Kelan rekisteritiedot kertovat, että isien osuus vanhempainvapaista on kasvanut uudistuksen myötä.

Aiemmat tutkimukset osoittavat, että vanhempainvapaiden jakaminen vanhempien kesken on yhteydessä sekä perheessä, että työpaikalla käytäviin implisiittisiin tai eksplisiittisiin neuvotteluihin, joissa läsnä ovat sekä asenteelliset että käytännön osatekijät. Sukupuolittuneeseen vapaan käyttöön ja kestoon vaikuttavat sosioekonomisen taustan kuten kunkin vanhemman koulutus- ja tulotason ohella myös käsitykset vanhempien sukupuolen mukaisista vastuista sekä työn luonne ja työpaikkakulttuuri.

Menetelmät

Aineistona on syksyllä 2025 kerätty kysely ja haastattelut, joissa vastaajina ovat erilaisissa organisaatioissa työskentelevät esihenkilöt ja HR-johtajat. Kyselyaineistoa analysoidaan ristiintaulukoimalla selitettäviä muuttujia työpaikan rakenteellisten taustatekijöiden mukaan. Haastatteluaineiston analyysissä käytetään temaattista sisällönanalyysiä.

Tulokset

Alustavat tulokset kertovat, että esihenkilöt ja HR-johtajat kokevat isien vapaiden yleistyneen ja pidentyneen, ja niihin suhtautumista kuvataan pääosin myönteisenä. Haasteita tuottaa kuitenkin työtehtävien järjestely edelleen verrattain lyhyiden vapaiden aikana.

Johtopäätökset

Työpaikkojen käytännöt ovat lainsäädännön tarjoamien mahdollisuuksien ohella avainroolissa isien perhevapaiden käytön mahdollistajana.

Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu perheystävällisyyden kehittämisen tukena – havaintoja työpaikoilta

Eija Haukka, Mia Teräsaho & Laura Hakumäki

Tutkimuksen tavoitteet

Työterveyslaitoksella on kehitetty Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu tukemaan työpaikkojen perheystävällisyyden arviointia ja kehittämistä. Tässä esityksessä tarkastellaan, millaisia kehittämistarpeita työkalun käyttö työpaikoilla tuo esiin ja miten työkalua voidaan hyödyntää perheystävällisyyden ja sitä edistävien käytäntöjen pitkäjänteisessä kehittämisessä.

Menetelmät

Aineistona hyödynnetään Työn ja perheen yhteensovittamisen työkaluun marraskuusta 2025 lähtien kertyneitä vastauksia työpaikoilta. Työkalu on tarkoitettu johdon, HR-ammattilaisten, esihenkilöiden ja työntekijöiden edustajien yhteiseen käyttöön. Lisäksi hyödynnetään EU-rahoitteisen Kohti tasa-arvoista vanhemmuutta ja perheystävällistä työelämää (CARE4CAREER) - hankkeen kymmenellä pilottityöpaikalla kerättyjä kehittämiskokemuksia.

Keskeiset tulokset

Työkalun vastausten perusteella perheystävällisyyden kehittämistarpeet kohdistuvat erityisesti neljään osa-alueeseen: (1) eri perhemuotojen ja -tilanteiden parempaan tunnistamiseen, (2) perhevapaalle jäävien ja sieltä palaavien työntekijöiden parempaan huomioimiseen, (3)

esihenkilöiden osaamisen vahvistamiseen raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseksi sekä (4) perheystävällisyyden toteutumisen seurantaan ja vaikuttavuuden arviointiin osana työpaikkojen lakisääteisiä tasa-arvosuunnitelmia.

Johtopäätökset

Tulokset osoittavat, että perheystävällisyyden edistäminen edellyttää suunnitelmallista johtamista, osaamisen vahvistamista, henkilöstön kanssa kehitettyjä käytäntöjä ja niiden säännöllistä seurantaa. Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu tarjoaa työpaikoille konkreettisen välineen kehittämistyön tueksi ja auttaa tunnistamaan perheystävällisyyden kannalta keskeisiä kehittämiskohteita eri aloilla ja erityyppisissä työtehtävissä.

TR13: Keikkatyö muuttuvassa työelämässä

to 5.11. klo 13.00–14.30
A05, 0. krs.

Puheenjohtajat: Tytti Suominen & Pauliina Latvala-Harvilahti (Turun yliopisto)

Profiles and Income of Platform Workers in Finland

Merja Kauhanen, Aart-Jan Riekhoff & Susanna Sten-Gahmberg

Motivation

Technological change is transforming labour markets, giving rise to new forms of work organisation such as platform work. Despite a growing literature on the topic, there remains a paucity of information about the prevalence of platform work, workers' characteristics, the diversity of the phenomenon, and its income consequences.

Objective and contribution

The paper provides new representative evidence on platform workers and their characteristics in Finland, examines their income status, and assesses the role platform work plays in their overall earned income, while accounting for heterogeneity among platform workers.

Methods

The data combines individual-level pilot survey data on digital platform employment of the resident population aged 15–64 with the Finnish Labour Force Survey from 2022 and individual-level register-based income variables. Analysis methods include kernel density functions, probit and multinomial logit models.

Results

Preliminary findings show that foreign background, young age, high education, self-employment but also low-income status the previous year are associated with the higher probability to do platform work. By type of platform work foreign background and urban place of residence is significantly associated with a higher probability of onsite platform work but not with the probability of online platform work. Majority of platform workers do platform work as self-employed and platform work is not their main source of income. More than half of employed platform workers earn below the national median income. The distributions of earned income show that there is a more concentration of low earners among those platform workers for whom platform work is the

main job rather than a secondary job.

Alustatalouden taksityön työehtosopimusneuvottelut: mahdollisuudet, esteet ja eriytyvät kehityspolut Helsingissä ja Tallinnassa

Zamzam Elmi & Ilona Bontenbal

Tavoitteet

Tutkimus tarkastelee alustapohjaisen taksityön sijoittumista taloudellisten rakenteiden murrokseen, teknologiseen kehitykseen ja työn muotojen muutokseen. Erityisenä tavoitteena on selvittää, miten nämä kehityskulut vaikuttavat kyytipalvelukuljettajien mahdollisuuksiin työehtosopimusneuvotteluihin Helsingissä ja Tallinnassa. Kaupungit tarjoavat vertailukohdan, jossa sääntely ja institutionaaliset rakenteet ovat kehittyneet eri tavoin. Tutkimus kytkeytyy laajempiin kysymyksiin työntekijöiden toimijuudesta, taloudellisesta resilienssistä ja algoritmisen johtamisen vaikutuksista.

Menetelmät

Aineisto koostuu puolistrukturoitujen haastattelujen kokonaisuudesta, johon sisältyvät kuljettajat, ammattiliitot ja työnantajajärjestöt. Analyysissa hyödynnetään valtaresurssiteoriaa kuljettajien järjestäytymismotiivien ja kollektiivista toimintaa rajoittavien tekijöiden tarkasteluun.

Keskeiset tulokset (alustavat)

Alustavana lähtökohtana tarkastellaan, voiko Suomessa vuoden 2025 korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu, jossa Wolt-lähetit luokiteltiin työntekijöiksi, vaikuttaa kuljettajien käsityksiin kollektiivisen neuvottelun mahdollisuuksista. Aiemman tutkimuksen ja julkisen keskustelun perusteella on mahdollista, että ratkaisu on lisännyt tietoisuutta oikeudellisista asemista ja herättänyt jonkin verran kiinnostusta järjestäytymiseen. Samalla on kuitenkin viitteitä siitä, että alustatyön käytännöt, kuten algoritminen ohjaus ja työn epävarmuus, voivat edelleen rajoittaa kollektiivisen toiminnan edellytyksiä.

Virossa tarkastelun lähtökohtana on, että ammattiliittojen suhteellisen heikko asema, monisovelluskäytön yleisyys ja epävarmat itsensätyöllistämisen muodot saattavat ohjata kuljettajia yksilöllisiin selviytymisstrategioihin. Tämän seurauksena kollektiivinen toiminta voi jäädä vähäiseksi, vaikka yksittäiset kokemukset ja näkemykset voivat vaihdella.

Johtopäätökset (alustavat)

Tutkimuksessa tarkastellaan, miten kansalliset sääntelymallit, työn pirstaleisuus ja alustojen algoritminen ohjaus voivat vaikuttaa kuljettajien käsityksiin solidaarisuudesta ja kollektiivisen toiminnan mahdollisuuksista. Lisäksi arvioidaan, missä määrin teknologiat samanaikaisesti rajoittavat työntekijöiden ääntä ja mahdollisesti avaavat uusia edellytyksiä edunvalvonnalle.

Tavoitteena on tuottaa tarkempi kuva siitä, miten kestävän ja osallistavan kasvun edellytykset alustapohjaisessa taksityössä rakentuvat institutionaalisten ratkaisujen, teknologisen vallankäytön ja työntekijöiden toimijuuden vuorovaikutuksessa.

Hoivaa keikkatyönä? Puutteet hoivan alustatalouden sääntelyssä Suomessa

Joni Jaakola & Helena Hirvonen

Tutkimuksen tavoitteet

Erilaiset siivousta, vammaispalveluita sekä lasten- ja kotihoitoa keikkatyönä tarjoavat digitaaliset alustapalvelut ovat lisääntyneet Euroopassa kuluneen vuosikymmenen aikana. Myös Suomessa alustayritykset, kuten Gubbe ja Hemby, ovat toimineet pitkään hoivapalvelujärjestelmän reunamilla. Toistaiseksi on kuitenkin ollut epäselvää, miten alaa säädellään kansallisesti. Tutkimuksessamme vertailimme hoivapalveluita ja alustataloutta EU-tasolla koskevan sääntelyn soveltamista ja toimeenpanoa Suomessa, Ruotsissa ja Iso-Britanniassa. Esityksessämme keskitymme Suomea koskeviin tuloksiin.

Menetelmät

Analysoimme tutkimuksessa politiikkadokumentteja ja sidosryhmähaastatteluita. Analyysin ensimmäisen, alustavan luokittelun jälkeen huomasimme, että hoivaa koskevan alustatyön käsittely on aineistossa hyvin vähäistä. Siksi tarkensimme huomiomme hoivan näkymättömyyteen aineistossa hyödyntäen Bacchin (2009) “what is the problem represented to be” -analyysimenetelmää, Scottin (2017) ”ei-minkään” sosiologiaa sekä aiempaa, hoivan ja alustahoivan poliittista taloutta koskevaa tutkimuskirjallisuutta.

Keskeiset tulokset

Aiempi kansainvälinen tutkimus on osoittanut, että nykymuodossaan alustahoivaa tarjoaa pääasiassa sukupuolittunut, rodullistettu, maahanmuuttajataustainen ja prekaari työvoima, joka jää hoivapalveluita koskevan keskustelun reunamille. Tutkimustuloksemme vahvistavat tätä havaintoa siinä mielessä, että alustapohjaisesta hoivatyöstä ei aineistossa puhuta eksplisiittisesti. Näin ollen keikkamuotoinen hoivatyö jää epävirallisiksi ja tunnistamatta virallisena hoivan muotona hyvinvointivaltiossa.

Johtopäätökset

Yhteenvetona analyysimme tuo esiin “ei-minkään” eri ulottuvuuksia, jotka heijastavat sosiaalisen uusintamisen näkymättömyyttä yhteiskunnassa laajemmin. Tähän liittyy hoivaamisen mieltäminen “ei-identiteetiksi”, hoivan näkeminen ”tuottamattomana” työnä, ”hiljaisuudet” hoivatyöntekijöitä koskevista intersektioista sekä alustahoivan “poissaolo” poliittisesta päätöksenteosta kokonaisuudessaan. Lopuksi tarjoamme suuntaviivoja alustahoivan parempaan huomioimiseen tutkimuksessa ja politiikassa.

Kokemuksia keikkatyön arjesta

Tytti Suominen & Pauliina Latvala-Harvilahti

Esitelmä pohjautuu Turun yliopiston ”Kulttuuri työssä. Etnografinen tutkimus keikkatyöstä ja luovuudesta pandemian jälkeisessä Suomessa” -tutkimushankkeeseen, jossa tutkitaan freelancereiden kokemuksia erilaisista keikkatöistä ja niiden muutoksista.

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimus tarkastelee kulttuurin ja luovien alojen ammattilaisten työn arkisia käytänteitä mutta myös laajemmin alustatalouden luomia mahdollisuuksia ja sen vaikutuksia 2020-luvun loppupuolen keikkatyöhön korkeasti koulutettujen työntekijöiden kohdalla. Tutkimus tuottaa uutta tietoa työelämän kehittämisen tarpeisiin.

Tutkimuksen menetelmät

Tutkimuksen keskeinen menetelmä on Photovoice-työpajatyöskentely, johon liittyy kuvakerronnan rinnalla ryhmä- ja yksilöhaastattelut.

Keskeiset tulokset

Alustavat tulokset viittaavat siihen, että keikkatyötä tekevien arki on vaativaa ja edellyttää luovimista erilaisten työtehtävien ja -keikkojen välillä. Freelancerit ovat luovia ja muutosjoustavia. Tutkimukseen osallistuneet kiinnittivät huomiota keikkatyön sopimuksiin, hinnoitteluun ja työhyvinvointiin. Digitaaliset alustat kuuluvat freelancereiden työn arkeen, mutta he painottavat verkostojen merkitystä keikkojen saamisessa.

Johtopäätökset

Tutkimus nostaa esiin paikallisten verkostojen merkityksen freelancereiden työssä edelleen epävarmassa freelancereiden työelämässä. Verkostojen hyöty on yhteydessä freelancereiden omaan aktiivisuuteen, mitä tukee myös alueellisen yhdistystoiminnan elävöittäminen. Digitaalisten alustojen yleistyminen ja niiden kehittäminen edellyttää vuoropuhelua keikkatyötä tekevien kanssa.

TR14: Työmotivaation monet kasvot

to 5.11. klo 16.15–17.45
A05, 0. krs.

Puheenjohtajat: Aki Lehtivuori (Vaasan yliopisto) & Petri Karkkola (Itä-Suomen yliopisto)

Eksploratiivinen tutkimus kykenevyyden kasvudimensiosta sisäisen motivaation taustatekijänä

Aki Lehtivuori & Petri Karkkola

Sisäinen motivaatio on keskeinen energialähde monenlaiselle toiminnalle. Itsemääräämisteoriassa (SDT; Ryan & Deci, 2017) kykenevyyden tarve nähdään yhtenä keskeisenä psykologisena prosessina, joka ylläpitää sisäistä motivaatiota. Aiempi tutkimus on kuitenkin tuottanut ristiriitaisia tuloksia kykenevyyden roolista sisäisen motivaation ylläpitämisessä työssä – erityisesti silloin, kun kykenevyyden ja autonomian tarpeen täyttymisen suhteellisia vaikutuksia tarkastellaan samanaikaisesti (esim. Dysvik ym., 2013; Autin ym., 2022; Olafsen ym., 2025). Tämä herättää kysymyksiä kykenevyyden välttämättömyydestä sisäisen työmotivaation keskeisenä taustaprosessina.

Esitämme näiden ristiriitaisten tutkimustulosten johtuvan vallitsevasta tavasta käsitellä kykenevyyden tarvetta yksiulotteisena ja saavutettuna osaamisen kokemuksena, samalla kun sen kasvuun liittyvä ulottuvuus on jäänyt huomiotta. Tämä on ongelmallista, sillä SDT (Ryan &

Deci, 2017) käsitteellistää kykenevyyden paitsi hallinnan ja osaamisen kokemuksena myös jatkuvina kasvun, oppimisen ja edistymisen kokemuksina.

Ehdotamme, että tämä kykenevyyden kasvuun liittyvä ulottuvuus toimii tärkeänä sisäisen motivaation ennustajana ja voi auttaa selittämään aiempien tutkimusten ristiriitaisia tuloksia. Neljän tutkimuksen (poikkileikkaus- ja pitkittäisasetelmat) ja rakenneyhtälömallinnuksen avulla kehitimme ensin mittarin kykenevyyden kasvuun liittyvälle ulottuvuudelle (Tutkimus 1) ja testasimme sen suhteellista vaikutusta sisäiseen motivaatioon kolmessa lisätutkimuksessa (Tutkimukset 2–4). Tulokset osoittivat, että autonomian tarpeen täyttymisen lisäksi kykenevyyden kasvudimensio selitti ainutlaatuista vaihtelua sisäisessä motivaatiossa, kun taas pysyvämpi kykenevyyden tarpeen täyttymisen kokemus ja yhteenkuuluvuus eivät olleet merkitseviä selittäjiä.

Tulokset viittaavat siihen, että kykenevyyden psykologisen perustarpeen roolin ymmärtämiseksi sisäisen motivaation taustatekijänä kykenevyyden tarvetta ei tulisi nähdä ainoastaan pysyväisluonteisena osaamisen kokemuksena, vaan myös kokemuksena mahdollisuudesta kasvaa ja kehittyä. Kokonaisuutena tutkimus selkeyttää sisäisen motivaation psykologista perustaa työssä.

Organisaation arvot ja työn ominaisuudet sosiaalisen identiteetin johtamisen ja motivaation laadun yhteyttä välittävinä tekijöinä

Merja Luostarinen, Jari Hakanen, Tuuli Turja & Anne Mäkikangas

Tutkimuskirjallisuudessa on oletettu sosiaalisen identifikaation ja motivaation laadun välillä olevan yhteys, mutta ilmiötä ei ole juurikaan tutkittu. Yhdistämme sosiaalisen identiteetin johtamisen teorian ja itsemääräytymisteorian tutkiaksemme, välittävätkö organisaation arvot ja työn ominaisuudet sosiaalisen identiteetin ja motivaation laadun välistä yhteyttä.

Identiteetin johtamisen tutkimusten mukaan tehokas johtaja edustaa ja määrittää ryhmänsä identiteettiä, edistää sen intressejä ja luo identiteettiä ilmentäviä rakenteita. Itsemääräytymisteorian mukaan identiteetti voi heijastaa joko sisäisesti motivoivia ja sosiaalisia arvoja, jotka edistävät autonomista, eli sisäisesti ja samaistuneesti säädeltyä motivaatiota, tai ulkoisesti motivoivia ja statusta koskevia arvoja, jotka vahvistavat kontrolloitua motivaatiota. Myös tietyt työn ominaisuudet, kuten autonomia, työn vaihtelevuus ja merkityksellisyys sekä johtajan tuki edistävät autonomista motivaatiota. Palautteen ja tuen puute sekä kontrolloiva johtaminen on taas yhdistetty kontrolloituun motivaatioon.

Tutkimuksen tavoitteet

Selvittämme, edistääkö vahva arvopohjainen identiteetin johtaminen kokemusta autonomista motivaatiota edistävistä tai heikentävistä organisaation arvoista ja luoko se arvoja vastaavan työn ja työympäristön. Tutkimme, ennustavatko sisäisesti motivoivat ja sosiaaliset arvot ja niitä ilmentävät työn ominaisuudet autonomista motivaatiota. Lisäksi tarkastelemme, johtavatko ulkoisesti motivoivat ja statusta painottavat arvot sekä niitä ilmentävät työn ominaisuudet heikompaan autonomiseen motivaatioon. Selvitämme myös, luoko heikko sosiaalisen identiteetin johtaminen arvojen kanssa ristiriitaisen työn ja työympäristön ja onko tällä oletettuja kielteisiä yhteyksiä motivaatioon.

Menetelmät

Kartoitimme vuonna 2026 kahden suomalaisen organisaation työntekijöiden kokemuksia sosiaalisen identiteetin johtamisesta, organisaation arvoista, työn ominaisuuksista ja autonomisesta motivaatiosta kolmessa mittauspisteessä. Analysoimme aineistoa tarkastelemalla

muuttujien välisiä yhteyksiä ja organisaatioiden välisiä eroja.

Tulokset ja johtopäätökset

Tutkimustulokset osoittavat, millä tavoin sosiaalisen identiteetin johtamisen laatu ja sisältö voivat rakentaa joko myönteisiä tai kielteisiä yhteyksiä autonomiseen motivaatioon. Kongressissa esittelemme tutkimuksen alustavia tuloksia.

Myönteinen työntekijäkokemus motivaation selittäjänä

Katja Mälkki

Väitöstutkimuksessa tarkastellaan työntekijäkokemuksen rakentumista positiivisen organisaatio-opin, johtamisen psykologian ja kokemuksen tutkimuksen näkökulmista. Työntekijöiden motivaation lähteitä kuvataan itsemääräämisteorialla, joka määrittää ihmisen fenomenologisesti aktiiviseksi toimijaksi.

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tarkoituksena on käsitteellistää ja määritellä, miten kokonaisvaltainen, myönteinen työntekijäkokemus rakentuu sekä tutkia, miten sitä voidaan johtaa. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä tietoisuutta työntekijäkokemuksesta ja saada työntekijöiden ja organisaatioiden tarpeet kohtaamaan hyödyttäen molempia.

Tutkimuksen menetelmät

Tutkimuksessa tarkastellaan asiantuntijoiden ja ammattilaisten työntekijäkokemukseen vaikuttavia tekijöitä aineistolähtöisesti. Teemahaastatteluiden analyysimenetelmänä on käytetty tulkitsevaa fenomenologista analyysia (IPA).

Keskeiset tulokset

Kolme kohtaamispistettä nousivat keskeisimmiksi tekijöiksi molemmilla työntekijäryhmillä. Työn merkitys korostuu asiantuntijoilla, kun taas työkaverisuhteet ammattilaisilla. Molemmat odottavat esihenkilöltä inhimillistä johtamista ja esihenkilövastuista huolehtimista.

Itselle sopiva työ, jossa saa kyvykkyyden, autonomian ja arvostuksen kokemuksia, edistää motivaatiota, kukoistusta, suoriutumista ja sitoutumista. Vastaavasti fyysiset työtilat, työarjen sujuminen ja työntekovälineet vaikuttavat suoraan työssä motivoitumiseen tai epämotivoitumiseen. Esihenkilön ja organisaation on mahdollistettava yhteisöllisyyden rakentaminen, mutta ystävällinen, reipas ja osaava työkaveri luo osaltaan työyhteisöön myönteistä energiaa ja luottamusta sekä sujuvoittaa työntekoa.

Johtopäätökset

Työntekijäkokemus on lähtökohtaisesti yksilöllistä ja tilannekohtaista. Työntekijäkokemuksen yksilöllisessä ymmärtämisessä voidaan hyödyntää työvoinnin käsitettä, jossa työhyvinvointia ja työpahoinvointia tarkastellaan yhtä aikaa ja ne nähdään tilannekohtaisina ilmiöinä, joihin vaikuttavat muun muassa yksilön aikaisemmat kokemukset, odotukset, oletukset ja elämäntilanne sekä niihin liittyvät merkityksellistämispyrkimykset ja käyttäytymisvaikutukset.

Parhaiten työntekijäkokemusta voi johtaa tuntemalla työntekijänsä, rakentamalla yhteisöllisyyttä, mahdollistamalla työntekijöiden merkityksellisyyden ja onnistumisen kokemukset sekä

oikeudenmukaisella ja arvostavalla johtamisotteella.

Työntekijöillä on myös yhtenäisiä odotuksia työkaverille, esihenkilölle, henkilöstöhallinnolle ja johdolle. Työntekijäkokemuksen kohtaamispisteitä tulisi tarkastella eri toimijoiden vaikutuskentässä ja pyrkiä yhteistyöhön ja yhteiseen ymmärrykseen esimerkiksi arvojen ja ihmisläheisen johtamisen avulla.

Laadukas motivaatio työyhteisön kysymyksenä

Kirsi Raetsaari & Maria Peltola

Tutkimuksen tavoitteet

Suomalaisen lukion aineenopettajan työ on varsin autonomista, ja monet opettajista ovatkin suuresta työkuormastaan huolimatta motivoituneita työssään. Opettajien yhteinen velvollisuus osallistua opiskelijoiden ohjaustyöhön on kuitenkin osoittautunut tehtäväksi, johon opettajat motivoituvat eri tavoin. Tämä haastaa ohjausyhteistyön onnistumista ja lukiolaisten oikeutta saada ohjausta erityisesti jatko-opintoihin. Tarkastelemme tutkimuksessamme, miten laadukas motivaatio rakentuu työyhteisön kysymyksenä työntekijän autonomiaa kunnioittavassa organisaatiossa.

Menetelmät

Lähestymme motivaatiota vygotskilaisen kulttuurihistoriallisen psykologian juonteena kehittyneen subjektitieteellisen psykologian viitekehyksessä, jossa ymmärretään ihminen ja ympäristö vastavuoroisessa, kokemuksen avulla välittyneessä suhteessa toisiinsa. Kokemus saadaan näkyviin tarkastelemalla toiminnan perusteluja tietyssä tilanteessa. Koska ihmisen toimintaa pidetään lähtökohtaisesti hänelle itselleen mielekkäänä ja perusteltuna, motivaatio on sisäänrakennettuna ajatukseen toimijuudesta. Analysoimalla toiminnan perusteluja saadaan näkymä toimintaympäristöön sellaisena kuin toimija sen kokee ja voidaan tarkastella, mihin toimintaympäristön osiin motivaatio kiinnittyy.

Esitämme työmotivaation käsitteellisen tarkastelumme tueksi analyysin kahdesta lukion opettajan haastattelusta. Tunnistimme ensin haastattelulitteraateista opettajien toimintaperusteet, jotka koskevat heidän motivaatiotaan osallistua opiskelijoiden ohjaustyöhön. Tarkastelimme sen jälkeen opettajien samoihin työympäristön osiin kiinnittyviä toimintaperusteita ja vertasimme niitä toisiinsa.

Keskeiset tulokset

Molemmat opettajat ovat hyvin motivoituneita työhönsä, myös ohjaukseen, mutta tekevät autonomian mahdollistamana työssään erilaisia valintoja. Toisen opettajan toiminta edesauttaa koko koulun ohjausyhteistyön toimintaa ja toisen ei. Tunnistimme molemmista haastatteluista toimintaperusteita liittyen työaikaan, kollegoiden tukeen, opiskelijoiden auttamiseen, ryhmänohjaajan velvollisuuksiin sekä jatko-opinto- ja työelämätaitojen opettamiseen. Yhteistyötä edistävät perustelut osoittautuivat kiinnittyvän toimintaympäristön sosiaalisiin ja rakenteellisiin osiin.

Johtopäätökset

Tutkimuksemme perusteella työyhteisön näkökulmasta laadukas motivaatio rakentuu työntekijän, työyhteisön ja työn rakenteiden vastavuoroisessa suhteessa. Esitämme, että kehitettäessä työn yhteisiä käytänteitä ja keskusteltaessa yksittäisen työntekijän työhyvinvoinnista on keskeistä

tunnistaa, mihin työympäristön osiin yksittäisen työntekijän motivaatio kiinnittyy.

Perfektionismi ja työmotivaatio: latenttien profiilien tarkastelu

Petri Karkkola

Tutkimukset tavoitteet

Tutkimuksessa tarkasteltiin henkilökeskeisellä otteella perfektionismin motivationaalista taustaa työkontekstissa. Tutkimuskysymyksenä oli perfektionismin kahden dimension eli perfektionististen huolten ja perfektionististen pyrkimysten muodostamat latentit profiilit sekä motivaation laadullisia piirteistä kuvaavien itsemääräytymisteoreettisten säätelytyylien tasot näissä profiileissa.

Menetelmät

Aineisto (N = 273) koostui työssä olevista ihmisistä, jotka vastasivat suomenkieliseen verkkokyselylomakkeeseen. Vastaajissa oli runsaasti naisia, korkeakoulutettuja ja toimihenkilöitä. Aineiston analyyseissä käytettiin Mplus-ohjelmaa. Perfektionismin kahden dimension yhdistelmille sopiva latenttien profiilien malli päätettiin informaatiokriteerien, entropia-arvon ja LMR-uskottavuusosamäärätestin perusteella. Säätelytyylien tasoja perfektionismiprofiileissa tarkasteltiin kolmiportaisella BCH-menettelyllä.

Keskeiset tulokset

Valitussa mallissa oli neljä perfektionismiprofiilia: 1) vähäiset huolet, vähäiset pyrkimykset, 2) vähäiset huolet, 3) runsaat huolet, voimakkaat pyrkimykset ja 4) kohtalaiset huolet. Profiilien itsemääräämisteoreettisessa motivationaalisen taustan tarkastelussa vähäisten huolten ja vähäisten pyrkimysten profiilissa korostui kokemus useimpien säätelytyylien heikkoudesta eli kaiken kaikkiaan vähäiset koetut syyt panostaa työhön. Vähäisten huolten profiilia luonnehtivat sisäiset säätelytyylit. Runsaiden huolten ja voimakkaiden pyrkimysten profiilia hallitsivat yhtäältä voimakas amotivaatio ja toisaalta ulkoiset säätelytyylit sekä vähäinen sisäinen motivaatio. Kohtalaisten huolten profiilissa kaikki säätelytyylit olivat melko lähellä aineiston keskitasoa, mutta ulkoisesta motivaatiosta kertovat tyylit korostuivat hieman sisäisiä enemmän.

Johtopäätökset

Itsemääräämisteoreettisten säätelytyylien tarkastelu voi edistää perfektionismin ymmärtämistä työelämässä. Itsemääräämisteoreettisesta näkökulmasta kaikkein suotuisin perfektionismiprofiili oli vähäisten huolten profiili, jonka jäsenet tyypillisesti tunsivat panostavat työhönsä etenkin sen mielenkiintoisuuden ja henkilökohtaisen merkityksen vuoksi. Motivationaalisesti haasteellisimmat perfektionismiprofiilit olivat keskenään hyvin erilaisia (vähäisten huolten ja vähäisten pyrkimysten profiili sekä runsaiden huolten ja voimakkaiden pyrkimysten profiili). Ensin mainittu näyttäytyi ongelmallisena kaikenlaisen motivaation vähäisyyden vuoksi, jälkimmäinen puolestaan ulkoiseen motivaatioon liittyvien säätelytyylien korostumisen vuoksi. Tutkimuksen keskeinen heikkous on varsin valikoitunut aineisto.

Motivaation metataso: Riittääkö ihmiselle tarpeiden tyydyttäminen ja itsensä toteuttaminen?

Mia Salo

Tämän käsitteellisen paperin tavoitteena on edistää ymmärrystä motivaation metatasosta Viktor Franklin motivaatioteorian avulla. Frankl oli psykiatri, merkityksellisen elämän tieteellisen tutkimuksen perustaja sekä logoteorian ja -terapian kehittäjä. Motivaation metataso tarkoittaa erilaisiin ihmiskäsityksiin sisältyviä oletuksia motivaation dynamiikasta. Frankl erottaa kolme toisiaan täydentävää ihmiskäsityksen ja metamotivaation yhdistelmää: tarpeiden tyydyttäminen, itsensä toteuttaminen ja tarkoituksen täyttäminen.

Franklin motivaatioteorian lähtökohta on logoteorian kolmiulotteinen ihmiskäsitys: Fyysisenä ja psyykkissosiaalisena olentona ihmistä motivoi tarpeiden tyydyttäminen ja itsensä toteuttaminen, mutta inhimillisenä olentona ihminen pyrkii tarkoituksen täyttämiseen. Tällöin tärkein toimintaa ohjaava motivaatiotekijä on ihmisen tahto tarkoitukseen (will to meaning). Ihmisellä on muitakin motivaation lähteitä, mutta tahto tarkoitukseen on ensisijainen. Sen sivuuttaminen voi näyttäytyä esimerkiksi eettisenä stressinä, välinpitämättömyytenä tai kokemuksena siitä, että ei tee elämässään oikeita asioita. Merkityksellisen työn kirjallisuuden humanismista ammentava tutkimuslinja perustuu Franklin tahto tarkoitukseen -motivaatiokäsitteelle, vaikkakin redusoituna.

Menetelmä

Dialektinen kysely merkityksellisen työn tutkimuksen viiden tunnistetun paradoksin ja logoteorian motivaatioteorian välillä.

Tulokset

Merkityksellisen työn tutkimuksessa, joka sai alkunsa Hackmanin ja Oldhamin 1970-luvulla esittämästä työn muotoilumallista (JCT), metatason motivaatio ymmärretään edelleen sisäisten tarpeiden tyydyttämisenä ja itsensä toteuttamisena. Tutkimus perustuu ihmiskäsitykselle, joka ei tavoita ihmistä tarkoituksen täyttämiseen pyrkivänä olentona. Tarpeiden tyydyttämisen motivaatiodynamiikka perustuu jännitteen vähentämiseen sekä fyysisen ja psyykkisen tasapainon saavuttamiseen. Itsensä toteuttaminen puolestaan tavoittelee hyvinvointia ja perustuu arvosokealle jännitteelle oman potentiaalin ja sen toteuttamisen välillä. Tarkoituksen täyttäminen pyrkii harmoniaan olemisen ja oman elämän tarkoituksen välillä. Se perustuu noodynamiikalle eli ihmisen arvoeettiseen ymmärrykseen nojaavalle jännitteelle nykyisyyden ja tulevaisuuden välillä.

Johtopäätökset

Motivaation ja ihmisen käyttäytymisen ymmärtämiseksi – ei selittämiseksi – motivaatiotutkimuksessa tulisi kiinnittää enemmän huomiota siihen, millaisten ihmistä koskevien filosofisten oletusten varassa tutkimusta tehdään.

TR15: Objektiivisuuden lupaukset ja murtumat työelämässä

pe 6.11. klo 9.00–10.30
A07, 0. krs.

Puheenjohtajat: Teija Ahopelto (Tampereen yliopisto), Sara Liinamo (Helsingin yliopisto) & Elina Penttinen (Helsingin yliopisto)

Työhyvinvointia mittaavat kyselyt: Menetelmien takamailta kyselyn tuottamiin ontologioihin

Veera Toivonen

Vaikka julkisen sektorin työhyvinvointi on paljon tutkittu yhteiskunnallinen huolenaihe, alan keskeisiä tiedonkeruun välineitä, työhyvinvointia kartoittavia kyselyitä, ei ole 2000-luvulla tutkittu laadullisesti. Esityksessäni kartoitan laajasti käytettyjen työhyvinvointia kartoittavien kyselyiden, Kunta10-kyselyn ja Kevan työhyvinvointikyselyn, käynnistymistä ja sisällöllistä suuntautumista. Käsitteellistän lomaketiedonkeruun työntekijöiden kokemuksista tietokäytännöksi, jonka avulla kvantifioidaan organisaation työhyvinvointia kuvaileva objektiiviselta vaikuttava tila, jota hyödynnetään päätöksenteossa ja kehittämisessä. Kyselylomakkeet eivät ole syntyneet tyhjiössä. Niiden laatiminen on ollut ainutlaatuinen historiallinen tapahtumakulku.

Tutkimuskysymykseni ovat:
1. Miten lomakkeet käsitteellistävät työhyvinvointia tai toisin kysyen, millaisia ontologioita lomakkeet tuottavat työhyvinvoinnista?
2. Millaiset toimijaverkostot ovat tuottaneet lomakkeet?

Keskeinen kiinnostuksen kohteeni on siis se, millaisia työhyvinvoinnin variaatioita lomakkeilla tuotetaan. Teoreettisesti esitykseni yhdistää tieteen- ja teknologian tutkimusta työelämäntutkimukseen. Teoreettinen kehys rakentuu tieteen- ja teknologian tutkimuksen tiedon tuottamista tutkivan suuntauksen varaan, erityisesti toimijaverkostoteorian ja John Law'n menetelmien takamaiden (hinterlands) käsitteen ympärille. Analyysissa erittelen kyselylomakkeiden laatimisprosessin aikaisia toimijoiden verkostoja, jotka muodostavat kyselylomakkeiden taustoilta löytyviä takamaita.

Aineistoni koostuu Kunta10 kyselylomakkeista (1997 ja 2018), Kevan työhyvinvointikyselyn lomakkeista (2007 ja 2018) sekä Kunta10 tutkimussuunnitelmasta (1995). Aineiston kyselylomakkeet ovat kummankin kyselyn ensimmäiset versiot sekä lomakkeet vuodelta 2018. Dokumenttiaineistoa on täydennetty kyselyistä vastanneiden henkilöiden kanssa tehdyillä puolistrukturoiduilla asiantuntijahaastatteluilla. Analysoin aineistoa laadullisesti toimijaverkostoteorian analyyttisten käsitteiden avulla.

Odotettuja tutkimustuloksia ovat laatimisprosessien taustalta löytyvät yhteiskunnalliset virtaukset, vaikutusvaltaiset tutkimukset, kuntien ja kyselyä tuottavan organisaation välisten odotusten, lainsäädännön velvoitteiden, tutkimuksen ja kohdeorganisaation tarpeiden väliset vuorovaikutukset ja jännitteet, jotka ovat vaikuttaneet kyselylomakkeiden sisällön muodostumiseen. Taustaprosessin paljastuminen haastaa näkemystä tulosten objektiivisesta kuvailevasta luonteesta, ja paljastaa kyselylomakkeiden myös osallistuvan työhyvinvoinnin ontologioiden tuottamiseen. Tarkasteltaessa lomakkeiden tuottamia ontologioita löydetään ennalta rakennettuja hahmotuksia työhyvinvoinnista, johon vastaajat sovittavat omat kokemuksensa.

Persoonallisuus testissä ja haastattelussa: Objektiivisuus laadullisen tutkimuksen näkökulmasta

Sara Liinamo & Teija Ahopelto

Tavoitteet

Persoonallisuustestien käyttöä työelämässä perustellaan usein objektiivisuudella, joka on

erityisesti kvantitatiivisen tutkimuksen ihanne. Testien kehitys ja tutkimus nojaavat tähän perinteeseen. Esityksessä tarkastelemme, mitä testeistä, niiden käytöstä ja objektiivisuudesta tulee näkyväksi, kun niitä tarkastellaan laadullisin menetelmin. Lähestymme persoonallisuuden arviointia kahden empiirisen tutkimuksen pohjalta ja kysymme, miten persoonallisuutta tuotetaan testiin vastattaessa ja millaisena välineenä psykologit testiin arviointivuorovaikutuksessa suuntautuvat.

Menetelmät

Ensimmäisessä aineistossa testivastaajat kuvaavat tutkimushaastatteluissa, miten he tulkitsevat PRF- ja NEO-PI-3-testien kysymyksiä ja vastaavat niihin. Aineistoa analysoidaan kriittisen diskursiivisen psykologian ja intersektionaalisen lähestymistavan menetelmin. Toinen aineisto koostuu videoiduista rekrytointihaastatteluista, joissa psykologit arvioivat hakijoiden persoonallisuutta testitulosten pohjalta. Aineistoa analysoidaan keskustelunanalyysin ja diskursiivisen psykologian menetelmin.

Keskeiset tulokset

Testit edellyttävät vastaajalta tulkintatyötä, jossa omaa elämää sovitetaan testin kategorioihin. Vastaaminen sujuu, kun vastaaja kykenee asettumaan kontekstistaan ja yhteiskunnallisesta asemastaan irrotetuksi subjektiksi. Muuten asemat, kuten näkövamma, kielitaito ja sukupuolen moninaisuus, tulkitaan helposti persoonallisuuspiirteiksi. Rekrytointihaastatteluissa testi toimii diskursiivisena resurssina, jonka avulla hallitaan tilanteisia panoksia. Psykologit suuntautuvat testiin luotettavana ja tasapuolisena välineenä ja käyttävät testiä vuorovaikutuksessa epäjohdonmukaisuuksien tunnistamiseen.

Johtopäätökset

Johtopäätöksinä esitämme, että persoonallisuustestien tuottama tieto ei ole irrallaan niistä tilanteista, joissa testeihin vastataan ja niiden tuloksia tulkitaan. Objektiivisuus näyttäytyy laadullisesta näkökulmasta tilannekohtaisena resurssina, jota tuotetaan ja johon vedotaan vuoro vuorolta. Laadullinen tutkimus täydentää siten kvantitatiivista perinnettä tekemällä näkyväksi arvioinnin sosiaalisen ja neuvotellun luonteen, mitä numerot eivät tavoita.

Epäilys vai luottamus? Persoonallisuuden arviointi rekrytointihaastatteluissa

Teija Ahopelto

Tutkimuksen tavoitteet

Rekrytointihaastattelut ovat korkean panoksen institutionaalisia vuorovaikutustilanteita, joissa rekrytoijalla ja työnhakijalla on paljon voitettavaa ja hävittävää. Rekrytoivan organisaation päätöksentekoon liittyvää epävarmuutta pyritään hallitsemaan täydentämällä subjektiivista haastattelua objektiivisiksi mielletyillä mittausmenetelmillä, kuten persoonallisuustesteillä. Persoonallisuustestejä on tutkittu laajasti psykometrisillä menetelmillä. Harvemmin tutkimus on kohdistunut siihen, miten testejä käytetään ja persoonallisuutta arvioidaan todellisissa vuorovaikutustilanteissa. Tässä tutkimuksessa tarkastelen, miten psykologit arvioivat työnhakijan persoonallisuutta ja millaisia seurauksia arvioinneilla on vuorovaikutuksessa.

Menetelmät

Aineistona on videoituja rekrytointihaastatteluja, joissa psykologi arvioi työnhakijan

persoonallisuutta. Analysoin vuorovaikutusta keskustelunanalyysin ja diskursiivisen psykologian menetelmillä.

Keskeiset tulokset

Tutkimukseni osoittaa, että psykologit arvioivat työnhakijan persoonallisuutta kolmen tietämisen ulottuvuuden kautta: työnhakijan itsekuvauksen, psykologin havaintojen ja persoonallisuustestin tuottaman tiedon. Vuorovaikutuksessa persoonallisuustestit toimivat keskeisinä resursseina, joiden avulla psykologit arvioivat työnhakijan kertoman yhdenmukaisuutta testitulosten ja psykologin omien tilanteisten havaintojen kanssa. Työnhakijan arviointia ohjaa normatiivisen johdonmukaisuuden vaatimus, jolloin epäjohdonmukaisuudet hakijan toiminnassa voidaan tulkita epäautenttisuuden tai jopa huijaamisen merkiksi. Näin haastatteluihin muodostuu institutionaalisen epäilyn dynamiikka, jossa luottamus on jatkuvan neuvottelun kohteena.

Johtopäätelmät

Vuorovaikutuksessa persoonallisuustestit ilmentävät valtaa, heijastavat historiallisia ja tieteellisiä valintoja sekä muovaavat sitä, millaiset itsen esitykset ovat asianmukaisia. Testitulokset yhdistettynä psykologin asiantuntijuuteen ohjaavat sitä, mikä on uskottavaa ja hyväksyttävää, muokaten samalla sosiaalista kohtaamista sekä mahdollistaen ja rajoittaen osallistujien toimintaa. Objektiivisuuden tavoittelu toimii rekrytoinnissa legitimoivana kehyksenä, joka peittää alleen arviointikäytäntöjen normatiiviset lähtökohdat.

Työpaikalla tapahtuvan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tulkinnat oikeudessa

Sara Liinamo & Elina Penttinen

Tutkimuksen tavoitteet

Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä työpaikoilla on Suomessa yleinen ilmiö, jota arvioidaan oikeudellisesti erityisesti työturvallisuusrikoksena. Koska häirinnän määritelmä on laissa suhteellisen avoin, sen oikeudellinen arviointi perustuu kokonaisharkintaan. Esityksessä tarkastelemme, millaisten tulkintojen, perustelujen ja institutionaalisten käytäntöjen kautta tätä kokonaisharkintaa tehdään oikeudessa ja miten näihin liittyvät neuvottelut rakentuvat objektiivisuuden ihanteeseen pyrkiviksi oikeudellisiksi ratkaisuiksi.

Menetelmät

Tutkimus kohdistuu vuosien 2011–2024 aikana käräjä- ja hovioikeuksiin päätyneisiin tapauksiin, joissa työpaikoilla tapahtuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua on käsitelty työturvallisuuteen liittyvänä kysymyksenä. Aineistona käytetään kyseisten oikeustapausten tuomioita ja oikeudenkäyntiasiakirjoja. Aineistoa analysoidaan temaattisen ja diskursiivisen analyysin menetelmillä. Esitelmä on syntynyt osana monitieteistä #Thrive-tutkimushanketta, jossa yhdistyvät oikeustieteelliset, sukupuolentutkimukselliset ja sosiaalipsykologiset näkökulmat.

Keskeiset havainnot

Esitelmässä keskustellaan aineiston analyysin ensimmäisistä havainnoista. Esitämme, että työpaikoilla tapahtuva häirintä, kiusaaminen ja vallan väärinkäyttö syntyvät ja mahdollistuvat osana laajempia organisatorisia ja kulttuurisia tekijöitä, eikä niitä siten voi jäsentää pelkästään yksittäisten henkilöiden välisinä tapahtumina. Tarkastelemme, miten oikeudellisessa arvioinnissa tunnistetaan näitä rakenteellisia ja valtasuhteisiin kietoutuvia tekijöitä ja milloin ne jäävät taka-

alalle. Samalla pohdimme, millaisia merkitystä tämän tunnistamisen ehdoilla on sille, millaisena häirintä voidaan hahmottaa ja miten sitä voidaan käsitellä.

Johtopäätökset

Sillä, miten ihmisten moninaista, elettyä elämää tehdään ymmärrettäväksi oikeudessa, on seurauksia myös työelämälle laajemmin. Oikeuden päätökset ohjaavat työpaikkojen toimintakäytäntöjä ja määrittelevät, millä tavoin esimerkiksi työnantajat voivat täyttää lakisääteiset velvollisuutensa häirinnän ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi. Samalla oikeudessa tehdyt ratkaisut vaikuttavat siihen, millaiset häirintätilanteet tulevat työelämässä tunnistetuiksi ja millaisin ehdoin niihin voidaan puuttua oikeudenmukaisesti ja yhdenvertaisesti.

TR16: Modernit turvallisuuskäytännöt työelämässä

pe 6.11. klo 9.00–10.30
D14 (kulku 0. kerroksesta)

Puheenjohtaja: Johanna Pulkkinen (Turun yliopisto)

Työväkivallan hallinta Suomessa sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä varhaiskasvatusalalla – käytäntöjen kehittyminen ja koettu turvallisuus

Johanna Pulkkinen & Heidi Furu

Työväkivalta ja sen uhka muodostavat sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä varhaiskasvatusalalla edelleen merkittävän ja osin kasvavan haasteen, jolla on laaja-alaisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin, työkykyyn ja palvelujen laatuun. Aiempi tutkimus on osoittanut väkivallan korkean esiintyvyyden, mutta samalla tuonut esiin, että työväkivallan ennaltaehkäisyyn ja hallintaan liittyvien käytäntöjen toimeenpano ja toimivuus vaihtelevat huomattavasti organisaatioiden välillä. Tutkimuskentässä on tunnistettu tarve ajantasaiselle, käytäntölähtöiselle tiedolle siitä, miten työväkivallan hallinta tosiasiallisesti toteutuu ja kehittyy muuttuvissa toimintaympäristöissä.

Tämä tutkimus tarkastelee työväkivallan hallintaa moniulotteisena ilmiönä, jossa yhdistyvät organisaatiotason käytännöt sekä työntekijöiden ja esihenkilöiden näkemykset ja kokemukset. Tutkimuksen tarkoituksena on analysoida, miten työväkivallan ja sen uhan hallinta on kehittynyt Suomessa 2020-luvulla sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä varhaiskasvatuksessa.

Tutkimus tarkastelee kolmea toisiinsa kytkeytyvää ulottuvuutta: (1) työväkivallan hallinnan käytäntöjen koettua toimivuutta ja kehitystä, (2) työntekijöiden ja esihenkilöiden näkemysten mahdollisia eroja sekä (3) organisatorisia ja rakenteellisia esteitä, jotka rajoittavat hallinnan toteutumista. Lisäksi analysoidaan työväkivallan yhteyksiä koettuun työkykyyn ja sairauspoissaoloihin.

Tutkimus toteutetaan poikkileikkausasetelmalla sähköisen kyselyn avulla. Kohderyhmänä ovat sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä varhaiskasvatusalalla työskentelevät työntekijät, esihenkilöt ja johto. Kysely perustuu aiemmassa vastaavassa poikkileikkaustutkimuksessa käytettyyn työväkivallan hallintaa koskevaan mittariin, jota on päivitetty tätä tutkimusta varten.

Konferenssiesityksessä raportoidaan tutkimuksen tuloksia. Tutkimus tuottaa ajantasaista tietoa siitä, miten työväkivallan hallinnan käytännöt ovat kehittyneet ja miten työväkivalta ja sen uhka kytkeytyy työntekijöiden kokemaan turvallisuuteen ja työkykyyn. Tulokset tarjoavat perustaa työpaikkojen turvallisuuskäytäntöjen kehittämiselle korkean riskin toimialoilla.

Psykososiaalista työkykyä tukevat menettelyt työpaikoilla asiantuntijatyössä

Olli Himanen, Marianna Virtanen & Matti Kuittinen

Johdanto

Asiantuntijatyössä psykososiaalinen kuormitus on useimmiten keskeisin kuormitustekijä. Asiantuntijatyössä myös mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot ja ennenaikaiset eläköitymiset ovat suhteellisesti korostuneita verrattuna muihin työn muotoihin.

Työkyky on usein käytetty käsite kuvaamaan työntekijän kykyä suorittaa työtehtäviään. Psykososiaalisen työkyvyn osa-alueelta erityisesti asiantuntijatyössä on toistaiseksi melko vähän tieteellistä tutkimustietoa.

Tällä systemaattisella kirjallisuuskatsauksella pyritään seuraaviin kysymyksiin: 1) Millaisia yhteyksiä työpaikan psykososiaalisilla olosuhteilla on työntekijöiden työkykyyn asiantuntijatyössä? 2) Millaisia psykososiaalista työkykyä tukevia menettelyjä työpaikoilla on käytetty sekä millaisia vaikutuksia näillä menetelmillä on saavutettu?

Menetelmät

Kirjallisuushakuja suoritettiin Psycinfo, Web of Sciences ja PubMed -tietokannoista. Haut tuottivat 2200 artikkelia. Tästä otsikkojen ja abstraktien läpikäynnin jälkeen kokotekstivaiheeseen siirrettiin 34 artikkelia. Kokotekstivaiheen jälkeen jäljellä jäi 4 artikkelia. Tietokantahaun ohella suoritettiin sopivien tutkimusten etsintää manuaalisesti. Tällä menetelmällä löydettiin 11 hakukriteerit täyttävää artikkelia. Artikkelien läpikäynnin suoritti kaksi tutkijaa toisistaan riippumattomasti. Analyysivaiheeseen vaiheeseen jäi jäljelle 15 artikkelia. Näistä kolme artikkelia on interventiotutkimuksia, neljä kohorttitutkimuksia ja kahdeksan poikkileikkaustutkimuksia.

Alustavat tulokset

Tuloksia on taulukoitu ja mukaan otettujen tutkimusten laatua on arvioitu. Alustavina havaintoina voidaan todeta, että iso tutkimuksista on suoritettu poikkileikkausasetelmassa. Tämä ei anna mahdollisuutta syy-seuraus -suhteiden tunnistamiseen, vaan tulokset jäävät parhaimmillaankin vain yhteyksiä kuvaileviksi. Interventiotutkimuksissa on puolestaan haasteeksi noussut tutkimusten toteuttaminen luonnollisessa ympäristössä. Näissä tutkimuksissa on ollut melko runsaasti vaikeasti kontrolloitavia, tutkimukseen kuulumattomia, mutta tuloksiin vaikuttavia tapahtumia. Laadullisia tutkimuksia ei päätynyt mukaan. Mukaan otettuja tutkimusten laatu on pääosin hyvä, mutta luotettavuutta heikentäviä tekijöitä esiintyy kuitenkin useissa tutkimuksissa. Tyypillisimmin työkykyä tutkimuksissa oli joko arvioitu itsearviointiin perustuvan työkykyindeksin tai sairauspoissaolojen perusteella. Työkykyä tukevat menetelmät ovat moninaisia. Tuloksissa nousee esille vain hajanaista ja pääosin heikkoa vaikuttavuutta.

Työuupumusriskiin varautuminen työpaikalla – lain vaatimukset ja käytäntöön soveltaminen

Enni Ala-Mikkula, Reetta Oksa, Jari Murto & Janne Hänninen

Tutkimuksen tavoitteet

Työuupumus on termi, jota työnantajan velvollisuuksia koskeva lainsäädäntö ei tunne. Työturvallisuuslaissa (738/2002) säännellään työnantajan velvollisuuksista psykososiaalisten kuormitustekijöiden varalta ja niihin vastaamiseksi. Työnantajalta edellytetään niin ennakollisia työsuojelutoimenpiteitä kuormitustekijöiden tunnistamiseen ja poistamiseen tai vähentämiseen liittyen, kuin myös reaktiivisuutta kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja vaaran vähentämiseksi siinä vaiheessa, kun työnantaja on saanut tietoonsa työntekijän terveyttä vaarantavan kuormittumisen. Ennakolliset velvollisuudet perustuvat yleiseen, kaikkia työympäristön vaaroja ja haittoja koskevaan sääntelyyn, kun taas reaktiiviselta osaltaan sääntelyä on nimenomaisesti myös psykososiaalisten kuormitustekijöiden välttämiseen ja vähentämiseen liittyen.

Tutkimuksen tavoitteena on yhtäältä jäsentää lainsäädännössä asetettujen vaatimusten kokonaisuutta sekä toisaalta asetettujen vaatimusten selkeyttä lain soveltajien näkökulmasta: Miten työnantajan velvollisuuksia koskeva sääntely soveltuu työuupumusriskin hallintaan työpaikalla, erityisesti työnantajan ennakollisten työturvallisuusvelvollisuuksien näkökulmasta? Miten lainsäädäntöä on käytännössä sovellettu työpaikoilla, muun muassa ennakollisen riskienarvioinnin yhteydessä?

Menetelmät

Tutkimus rakentuu lainopillisen ja empiirisen tarkastelun varaan. Lainopin keinoin tulkitaan ja jäsennetään työuupumusriskin hallintaa koskevan sääntelyn kokonaisuutta sekä siinä asetettua vaatimustasoa. Huomioiduksi tulee myös työterveysyhteistyön näkökulma. Empiirisessä tarkastelussa huomiota kiinnitetään työpaikoilla (10 case-organisaatiota) laadittuihin dokumenttiaineistoihin, kuten riskienarviointiin ja työsuojelun toimintaohjelmaan, tarkoituksena kartoittaa, miten niissä on huomioitu työuupumusriski.

Keskeiset tulokset

Tutkimus on alkuvaiheissaan, mutta jo nyt tiedetään, että sääntelyyn liittyy tulkinnanvaraisuuksia, eikä vaatimustasoltaan yleisluontoinen sääntely tarjoa työuupumusriskin hallitsemiseen konkreettisia työkaluja. Aiemmin on lisäksi havaittu, ettei psykososiaalisia kuormitustekijöitä ole aina onnistuttu tunnistamaan työympäristön potentiaalisiksi vaaratekijöiksi. Odotettavissa siis on, etteivät lainsäädännössä asetetut vaatimukset kaikilta osin täyty työpaikoilla lakia sovellettaessa.

Johtopäätökset

Tutkimuksen johtopäätöksinä esitetään lainsäädännössä asetettujen vaatimusten selkeyttämiseen tähtääviä kehitysehdotuksia sekä best practice -tyyppisiä kehitysehdotuksia työpaikoille liittyen työuupumusriskin huomioimiseen ennakollisen työsuojelutoiminnan yhteydessä.

Tutkimus liittyy Työsuojelurahaston rahoittamaan tutkimushankkeeseen (#250485).

Työntekijöihin kohdistuvaan digitaaliseen asiakasväkivaltaan puuttuminen sosiaalipalveluissa

Maarit Mustonen

Tutkimuksen tavoitteet

Sosiaalityöntekijöihin kohdistuva väkivalta vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin, sosiaalipalveluorganisaatioiden toimintaan sekä asiakkaiden saaman hoidon ja palvelujen laatuun. Digitaalisten työkalujen nopea kehitys on synnyttänyt uusia väkivallan muotoja, jotka ovat haastaneet organisaatioiden olemassa olevat turvallisuuskäytännöt. Tutkimuksessa selvitettiin, miten asiakkaiden tekemää, teknologian välityksellä tapahtuvaa väkivaltaa käsitellään organisaatioissa ja miten sosiaalipalvelujen esihenkilöt kokevat ja tulkitsevat sitä organisatorisissa konteksteissa.

Menetelmät

Tutkimuksessa hyödynnetään Edgar H. Scheinin organisaatiokulttuurin mallia, jossa orgnisaatiokulttuuri jaetaan kolmeen eri tasoon, artefakteihin, arvoihin ja perusoletuksiin. Aineisto kerättiin sosiaalipalvelujen työntekijöiden fokusryhmähaastatteluilla sekä yksilöhaastatteluilla, ja se analysoitiin teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Keskeiset tulokset

Aineistossa ilmennyt väkivalta oli moninaista ja kohdistui joko suoraan yksittäiseen työntekijään tai laajempaan yleisöön esimerkiksi sosiaalisen median välityksellä. Organisaatioista tunnistettiin artefakteja, joilla pyrittiin puuttumaan työntekijöihin kohdistuvaan asiakasväkivaltaan, mutta myös merkittäviä puutteita ilmeni esimerkiksi osaamisen ja olemassa olevia keinojen hyödyntämisen suhteen. Organisaation arvoissa painotettiin nollatoleranssia väkivallalle ja työntekijöiden hyvinvoinnin merkitystä, mutta tämä ideaali oli ristiriidassa asiakkaille annetun palvelulupauksen kanssa. Väkivaltaa myös vähäteltiin ja työntekijöille annettiin vastuu määrittää missä menee hyväksyttävän käytöksen raja. Vaikka väkivalta tuomittiin vahvasti, taustalla vaikutti perusoletus väkivallan väistämättömyydestä, mikä heijastui organisaatioiden toimintaan ja johti riittämättömään puuttumiseen.

Johtopäätökset

Asiakkaiden tekemää, teknologian välityksellä tapahtuvaa väkivaltaa ei ole organisaatioissa tunnistettu eikä siihen ole puututtu riittävällä tavalla. Organisaatioiden toimenpiteet painottuvat väkivallan jälkeisiin käytäntöihin, mikä jättää hyvin vähän mahdollisuuksia varhaisiin ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin. Väkivallan määrittely ja rajojen ylläpitäminen asiakkaiden kanssa nähtiin pääasiassa yksittäisten työntekijöiden vastuuna ja väkivaltaan liittyikin häpeän ja työssä epäonnistumisen tunteita. Jotta digitaalista väkivaltaa pystytään vähentämään, se tulisi huomioida organisaatioissa paremmin, mutta myös organisaatiokulttuurien sisäiset mallit, jotka estävät väkivaltaan puuttumista, tulisi purkaa.

Kun kuormitus konkretisoituu: liikeanalyysi työergonomian kehittämisen tukena

Merja Hoffrén-Mikkola, Tapio Hellman, Kirsi Paavola & Pia-Maria Haapala

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaista lisäarvoa liikkeenkaappauksen ja liikeanalyysin hyödyntäminen voi tuoda työpaikkojen fyysisen työkuormituksen arviointiin ja työergonomian kehittämiseen. Tutkimuskysymyksenä oli, mitä kohdeorganisaation työntekijät, työn johto ja työsuojelu kokevat saavansa liikkeenkaappausta hyödyntävien työnkuormitusmittausten tuloksista ja fyysisen työergonomian kehittämissuunnitelmista oman fyysisen työergonomiansa tai organisaation toiminnan kehittämiseen.

Menetelmät

Tutkimus toteutettiin puolitoista vuotta kestäneenä toimintatutkimuksena oviaukkoratkaisuja sekä niihin liittyviä huolto- ja asennuspalveluja tarjoavassa yrityksessä. Kahdeksaa fyysisesti kuormittavaa työvaihetta mitattiin 20 työntekijältä kolmessa kaupungissa. Työnkuormitusmittauksissa käytettiin IMU-sensoripohjaista liikkeenkaappausjärjestelmää, jolla rekisteröitiin työntekijöiden liikkeet ja työasennot aidoissa työolosuhteissa. Työasentojen riskienarviointi tehtiin OWAS- ja RULA-menetelmillä. Tulokset esiteltiin tulostyöpajassa työntekijöille, työnjohdolle, työsuojelulle ja työterveyshuollolle, minkä pohjalta kaikkiin työvaiheisiin laadittiin fyysisen työkuormituksen kehittämissuunnitelmat. Uusintamittaukset toteutettiin niihin työvaiheisiin, joihin yritys teki muutoksia. Aineistona hyödynnettiin lisäksi tutkimuspäiväkirjaa, kokousmuistioita ja kehittämistoimien raportteja, jotka analysoitiin aineistolähtöisellä laadullisella sisällönanalyysillä.

Keskeiset tulokset

Alustavien tulosten mukaan liikkeenkaappausmenetelmä tekee fyysisen työkuormituksen näkyväksi ja auttaa hahmottamaan kuormituksen syntymekanismeja konkreettisesti. Työntekijöille menetelmä lisäsi ymmärrystä omasta fyysisestä kuormittumisesta ja omasta toimintakyvystä sekä siitä, miksi fyysiseen kuntoon kiinnitetään huomiota työterveyshuollossa. Työn johdolle ja työsuojelulle menetelmä tuotti uutta, yhteisesti tarkasteltavaa tietoa kuormittavimmista työvaiheista ja niiden kriittisistä kohdista, mikä helpotti ergonomisten kehittämistoimien kohdentamista esimerkiksi apuvälineiden käyttöön ja kehittämiseen sekä työmenetelmiin ja perehdytykseen.

Johtopäätökset

Liikkeenkaappausmenetelmä voi tuoda lisäarvoa fyysisen työkuormituksen arviointiin ja työergonomian kehittämiseen lisäämällä eri kohderyhmien ymmärrystä työn kuormitustekijöistä. Menetelmä tukee tietoon perustuvaa päätöksentekoa ja edistää työn kehittämistä työntekijöille turvallisemmaksi.

Työntekijöiden turvallisuuden tarpeet ja ymmärrykset koulukotiympäristössä

Minna Leinonen

Turvallisuuskäsitykset ovat mullistumassa julkisissa koulukodeissa, kun uusi lastensuojelusäädäntö tekee mahdolliseksi suljetun laitospalvelun perustamisen. Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää julkisissa koulukodeissa työskentelevien turvallisuuskäsityksiä ja –tarpeita huomioiden heidän orientaationsa työhön. Uudistuvassa lainsäädännössä turvallisuutta määritellään asiakkaisiin kohdistuvan kontrollin kasvattamisen sekä hoivan ja itsemääräämisoikeuden jännitteisessä kentässä. Tutkimuksen aineisto rakentuu kahdessa koulukodissa vuonna 2026 toteutetusta työelämän laatua ja turvallisuutta käsittelevästä kysely- ja haastattelututkimuksesta. Kyselyaineistoa käsitellään kuvailevin menetelmin, kun taas kyselyn avovastauksia ja työntekijöiden haastatteluja tarkastellaan sisällönanalyyttisesti. Alustavat tulokset nostavat esiin koulukodin asiakasprofiilin, työntekijöiden ammatillisen taustan sekä

työntekijöiden vaativuudeltaan erilaisten turvallisuusympäristöjen vaikutukset turvallisuuskäsityksiin ja –tarpeisiin. Julkispoliittinen, lainsäädännöstä nouseva turvallisuuskäsitys haastaa käytännön työtä ja sen toteuttamisen mahdollisuuksia, kun otetaan huomioon lasten ja nuorten kanssa tehtävän työn tavoitteet ja asiakkaiden yksilölliset tarpeet.

Turvallisuusviestintä työmaalla – Inhimillisten tekijöiden viitekehys ammatillisen monilukutaidon tukena

Pia Sirola & Tarja Heikkilä

Tutkimuksen tavoitteet

Suomalaisilla rakennustyömailla ymmärrys työturvallisuudesta on kehittynyt reaktiivisesta kohti proaktiivista ja kokonaisvaltaista mallia. Työntekijöitä pidetään keskeisinä voimavaroina työturvallisuudelle. Työturvallisuuskäytäntöjä, -menetelmiä ja toimintatapoja on paljon, mutta keskeistä kaikessa on onnistunut turvallisuusviestintä. Työturvallisuusriskien tunnistaminen jatkuvasti muuttuvilla rakennustyömailla edellyttää tilannetietoisuutta. Sen välittymisessä eri tasoilla tapahtuva monimuotoinen viestintä ja vuorovaikutus ovat keskeisiä tekijöitä.

Inhimillisten tekijöiden viitekehystä on aiemmin sovellettu turvallisuustutkimuksessa tunnistamaan ja analysoimaan yksilön, työn, ryhmän ja organisaatiotason piirteitä tavoitteena hallita jatkuvasti muuttuvia tilanteita. Viitekehyksessä yksilön ammattitaito, organisaation johtamis- ja toimintakulttuuri sekä ryhmässä ja yhteistyötahojen välillä tapahtuva viestintä ja vuorovaikutus sulautuvat työn vaatimuksiin ja alati muuttuviin tilanteisiin.

Turvallisuusviestintää voidaan lähestyä myös ammatillisen monilukutaidon käsitteen kautta, sillä siinä kielenkäyttö ja muu viestintä nähdään työyhteisön tavoitteisiin ja työtehtäviin kietoutuvina monikielisinä ja monimuotoisina käytänteinä. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme, miten rakennustyömailla viestitään ja minkälaisia haasteita ja mahdollisuuksia turvallisuusviestintään liittyy. Lisäksi selvitämme, miten ammatillinen monilukutaito näyttäytyy rakennustyössä inhimillisten tekijöiden viitekehyksessä.

Menetelmät

Tutkimuksen kohteena oli viiden rakennusalan organisaation kuusi rakennustyömaata. Aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla (johto ja työntekijät; N=36). Haastattelut analysoitiin sisällönanalyysillä ja tuloksia tarkasteltiin inhimillisten tekijöiden viitekehyksessä. Tutkimus on osa Ammatillinen monilukutaito rakennusalan työturvallisuuden edistäjänä -MonTTu -hanketta (2024–2027), jota Työsuojelurahasto, Jyväskylän yliopisto ja Työterveyslaitos rahoittavat.

Keskeiset tulokset

Alustavat tulokset osoittivat, että rakennusalalla turvallisuusviestintä on monimuotoista, turvallisuudesta viestitään monilla eri kanavilla ja eri inhimillisten tekijöiden viitekehyksen tasoilla. Perinteisten formaalien menetelmien ja käytäntöjen ja niihin liittyvän viestinnän lisäksi työmaatilanteissa tapahtuvia informaaleja keskusteluita pidettiin olennaisina.

Johtopäätökset

Tutkimus tuottaa johtopäätöksiä siitä, miten ammatillinen monilukutaito voi edistää turvallisuutta rakennusalalla ja miten inhimillisten tekijöiden viitekehystä on mahdollista soveltaa rakennusalan turvallisuusviestinnässä.

TR17 osa 1: Kieli ja muuttuva työ: haasteita ja ratkaisuja

to 5.11. klo 13.00–14.30
C8, 2. krs.

Puheenjohtajat: Katariina Pyykkö (Helsingin yliopisto) & Maiju Rokala (Jyväskylän yliopisto)

Tekoälyllä tuotettujen työhakemuskirjeiden genreanalyysi

Sonja Tastula

Tutkimuksen tavoitteet

Luovan tekoälyn käyttö on lisääntynyt viime vuosina nopeasti ihmisen ja koneen välisessä vuorovaikutuksessa. Työnhaun kontekstissa tekoälyn vaikutus on näkynyt muun muassa tekoälyllä tuotettujen työhakemusten yleistymisenä, mistä on keskusteltu sekä uutismedioissa että henkilöstöyritysten raporteissa. Tässä tutkimuksessa tarkastelen suurten kielimallien kykyä jäljitellä työnhaun suostuttelevaa kielenkäyttöä. Tutkimuksen keskiössä on, miksi tekoälyllä tuotetut työhakemukset eivät saavuta viestinnällistä päämääräänsä eli herätä työnantajan kiinnostusta, joka johtaa haastattelukutsuun.

Menetelmät

Analyysimenetelmänä käytän genreanalyysi-viitekehyksen operationalisointiin soveltuvaa swalesilaista vaiheanalyysia. Menetelmässä teksti jaetaan suostuttelukeinojen perusteella funktionaalisiin vaiheisiin ja vaiheet edelleen niiden viestinnällisiä tavoitteita ilmentäviin strategioihin. Vaiheanalyysin avulla voidaan eritellä tekoälyn käyttämiä suostuttelun keinoja, tekstien retorisia rakenteita ja rakenteiden vaihtelua. Tutkimusaineisto koostuu yhteensä sadasta hakemuksesta, joissa haettavat tehtävät ovat henkilökohtainen avustaja ja ohjelmistokehittäjä. Aineiston tuottamisessa käytetyt kielimallit ovat GPT-5, Gemini 3, Opus 4.6, DeepSeek sekä Qwen3-Max.

Keskeiset tulokset

Aineiston tekoälyllä tuotetut työhakemukset voivat koostua kymmenestä vaiheesta: Avaus, Tavoite, Perustelut, Yhteyden ilmaiseminen, Viittaus ansioluetteloon, Toive haastattelusta, Lisätiedot, Jatkotoimenpiteet, Kohteliaisuudet ja Allekirjoitus. Vaiheiden esiintyvyydessä on havaittavissa vain vähän vaihtelua kielimallien välillä, ja vaihtelu koskee ainoastaan vaiheita Yhteyden ilmaiseminen, Viittaus ansioluetteloon, Lisätiedot ja Jatkotoimenpiteet. Muut vaiheista esiintyvät aina tai lähes aina. Tulosten perusteella Gemini- ja Opus-kielimallit tuottavat retoriselta rakenteeltaan vaihtelevimpia ja monipuolisimpia työhakemuksia.

Johtopäätökset

Hakemusten retoristen rakenteiden ja suostuttelukeinojen suuri samankaltaisuus voivat selittää sitä, miksi hakemukset eivät saavuta päämääräänsä. Vaiheiden esiintyvyys aineistossa on sidoksissa paitsi käytettyyn kielimalliin myös haettavaan työtehtävään. Esimerkiksi Yhteyden ilmaiseminen esiintyy lähes kaksi kertaa useammin ohjelmistokehittäjähakemuksissa kuin

henkilökohtainen avustaja -hakemuksissa. Kielimalleilla voi siis olla erilaisia taustaolettamuksia eri alojen työnhakukulttuureista, jolloin myös niiden kyky tuottaa tehokkaita hakemuksia eri työtehtäviin voi vaihdella.

Rekrytoinnin moraalinen järjestys rekrytointiyrityksen markkinointimateriaalissa: rekrytoinnin ideologiat, uusi työ ja osaajapula

Minna Franck

Tarkastelen tutkimuksessani rekrytointialan käsityksiä ihannerekrytoijista ja ihanteellisesta rekrytointiprosessista sekä hahmottelen aineistossa esiintyvien kategorisaatioiden avulla rekrytoinnin moraalisen järjestyksen, jonka esitän vaikuttavan ammattirekrytoijien tekemien rekrytointien taustalla Suomessa.

Aineistoni koostuu 26:sta vuosina 2018–2024 julkaistuista kirjoituksesta, joiden aiheena on Rekrygaalan, tunnetun rekrytointialan palkintojuhlan, ”vuoden rekrytoija” -palkintoluokka. Analysoin aineistoani jäsenkategoria-analyysin keinoin. Metodin avulla pääsee käsiksi tekstin tai puheen tuottaneiden tahojen moraalikäsityksiin, sillä käytetyt kategoriat eivät koskaan ole neutraaleja. Ne ilmaisevat näkökulman, asenteen tai suhtautumisen puheena olevaan asiaan ja niiden avulla rakennetaan ja ylläpidetään yhteiskunnan moraalista järjestystä.

Osoitan esitelmässäni rekrytoinnin moraalisen järjestyksen muodostuvan Komterin (1991) tunnistamasta rekrytoinnin ideologisesta ulottuvuudesta, nk. uuden työn (ks. esim. Varje 2014) työntekijöille asettamista vaatimuksista ja osaajapularetoriikasta (ks. De Dijn 2024). Komterin (mt.) määrittelemistä rekrytoinnin ideologioista aineistossani näkyivät mm. tasa-arvon ja demokratian ideologiat. Myös Komterin tunnistamat ristiriidat ideologioiden välillä ovat aineistossani esillä. Uuden työn mukanaan tuomat ja esimerkiksi Varjen (mt.) kuvailemat ideaalityöntekijän vaatimukset näkyvät myös aineiston kategorisoinneissa. Esimerkiksi työnteon motiiviksi ei ideaalirekrytoijille riitä työstä saatava elanto, vaan työtä on myös rakastettava. Ideaalirekrytoijan tulisi myös tehdä työtään täysillä ja muita auttaen. Osaajapularetoriikka puolestaan näkyy siinä, millaisia hakijoita ihannerekrytoijat työssään kohtaavat, millainen yhteiskunnallinen rooli rekrytoijilla on ja millaiseksi ihannerekrytoijan suhde työnhakijoihin esitetään. Rekrytoinnin moraalinen järjestys siis määrittelee ammattirekrytoijan ihanteelliset ominaisuudet, työnteon tavat ja suhtautumisen työnhakijoihin.

Ehdotan esityksessäni, että rekrytointeja tutkivien tutkijoiden tulisi analyyseissään ottaa huomioon rekrytoinnin moraalisen järjestyksen mahdolliset vaikutukset esimerkiksi. Se voi tarjota selitysmalleja esimerkiksi sellaisille työhaastattelussa esiintyville vuorovaikutuksellisille ilmiöille, jotka pyrkivät hälventämään työhaastatteluun olennaisesti kuuluvaa portinvartijuutta (vrt. De Dijn 2024).

Alustatyön moniääninen rakentuminen: diskurssit ja ideologiset äänet saksankielisissä mielipidekirjoituksissa

Marja Rautajoki

Tutkimuksen tavoitteet

Alustatyö on noussut keskeiseksi työelämää koskevaksi kiistakysymykseksi, jossa risteävät työn murrokseen, sääntelyyn ja sosiaalisiin oikeuksiin liittyvät huolenaiheet. Tässä esityksessä

tarkastelen sitä, miten alustatyö rakentuu julkisessa keskustelussa saksankielisen Süddeutsche Zeitung sanomalehden mielipidekirjoituksissa vuosina 2020–2025. Tutkimuksen tavoitteena on analysoida, millaisia diskursseja alustatyöstä tuotetaan, millaisia ääniä näissä diskursseissa esiintyy ja mitä ideologisia positioita nämä äänet heijastavat. Tutkimus tuottaa uutta tietoa täydentämällä alustatyötä koskevaa tutkimusta diskursiivisesta näkökulmasta ja tekee näkyväksi julkisen keskustelun roolin alustatyötä koskevien normien ja oikeuksien määrittelyssä.

Tutkimuskysymykset ovat:

Miten alustatyö rakentuu diskursiivisesti saksankielisen pääsanomalehden mielipidekirjoituksissa?

Millaisia ääniä näissä kirjoituksissa esitetään ja millaisia ideologisia positioita nämä äänet heijastavat?

Menetelmät

Teoreettisesti tutkimus yhdistää kriittisen diskurssianalyysin (CDA) ja Bakhtinin dialogisen kieliteorian. CDA tarjoaa välineet tarkastella, miten mielipidejournalismi osallistuu alustatyötä koskevien merkitysten, vallan ja legitimiteetin rakentamiseen. Bakhtinin moniäänisyyden käsite puolestaan mahdollistaa sen analysoimisen, miten erilaiset, keskenään jännitteiset ideologiset äänet, kuten alustayritysten, työntekijöiden, ammattiliittojen ja hyvinvointivaltion periaatteiden äänet asettuvat dialogiin samojen tekstien sisällä.

Keskeiset tulokset

Alustavan analyysin perusteella saksalaisessa mediassa alustatyö rakentuu ennen kaikkea konfliktisena ja kiistanalaisena työn muotona. Kirjoituksissa korostuvat työoikeuksiin, prekaarisuuteen ja sosiaalivaltion murenemiseen liittyvät diskurssit, joissa alustayritysten taloudelliset intressit asetetaan vastakkain työntekijöiden kollektiivisten oikeuksien kanssa. Alustayritysten ääni esiintyy usein epäsuorasti ja kriittisesti kehystettynä, kun taas työntekijöiden asemaa käsitellään moraalisesti keskeisenä mutta institutionaalisesti haavoittuvana.

Johtopäätökset

Johtopäätöksenä esitän, että saksalainen mielipidejournalismi toimii keskeisenä areenana, jossa alustatyötä koskevia ideologisia kamppailuja käydään ja jossa työn tulevaisuutta koskevia käsityksiä neuvotellaan moniäänisesti ja ristiriitaisesti.

Tekstityön diskurssit ikkunana eriarvoistuvaan työelämään: Tarkastelussa taiteilija-kehittäjien kuvaukset työhön liittyvistä tekstikäytänteistä

Suvi Honkanen, Riikka Nissi & Sari Sulkunen

Työelämän tekstualisoituminen viittaa työmarkkinoiden rakenteellisiin muutoksiin, joiden myötä sekä työprosessit että työn tuotokset toteutuvat enenevästi erilaisin kielellisin keinoin myös perinteisten asiantuntija-alojen ulkopuolella (esim. Karlsson & Nikolaidou 2016). Esitelmässä tarkastelemme työelämän tekstualisoitumista ja sen seurauksia uudenlaisten palveluyrittäjien – taiteilija-kehittäjien – työssä (Lehikoinen ym. 2016).

Tutkimme erityisesti tapaa, jolla taiteilija-kehittäjät puhuvat tekemästään tekstityöstä eli

kaikenlaisesta joko kirjoitetun tai puhutun kielen välityksellä tapahtuvasta ammatillisesta toiminnasta, joka kytkeytyy tekstien kanssa työskentelemiseen. Aineistona käytämme viittä puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastateltavia yhdistää työn keikkaluonteisuus ja toimeentulon muodostuminen lyhyistä työprojekteista.

Käsittelemme haastattelupuhetta kuvauksina taiteilija-kehittäjien monimuotoisista tekstikäytänteistä (Anstey & Bull 2016; Cope & Kalantzis 2000, 2015; Mills 2016; Moje 2015). Menetelmällisesti tarkastelumme on diskurssianalyyttinen (Pälli & Lillqvist 2020). Tutkimuskysymyksemme on, minkälaisia tekstityötä koskevia diskursseja työn kuvauksissa esiintyy sekä miten nämä asemoivat taiteilija-kehittäjiä työntekijöinä tai yrittäjinä eriarvoistuvilla työmarkkinoilla. Diskurssin käsite viittaa käsittelyssämme vakiintuneisiin merkityksellistämisen tapoihin, jotka muokkaavat kohdettaan ja rakentavat kuvaa työn saamisesta, sen tekemisestä ja siinä pärjäämisestä.

Tarkastelumme nostaa esiin, että tekstityöhön liittyvät jännitteet kiinnittyvät taiteilija-kehittäjien työssä erityisesti palvelumyyntiin, jossa arvolupauksen rakentaminen yhdessä asiakkaan kanssa edellyttää viestinnän muotoilemista ja “kielen vaihtamista” erilaisille kohderyhmille sopivaksi (ks. Onnismaa 2018). Osoitamme, että palvelumyyntiä tekstityönä kuvaavissa neljässä diskurssissa korostuvat itsensä kehittämisen eetos, affektien hallinta ja merkitysten tietoinen rakentaminen sekä runsas metatyön määrä eli pyrkimys muokata omaan työhön liittyvää toimintaympäristöä asiakassuhteiden hankkimiseksi ja ylläpitämiseksi. Esitelmän lopuksi pohdimme diskurssien seuraamuksellisuutta: sitä, kuinka tekstityöstä puhumisen tavat muokkaavat kuvaa työllistymisen ja työn tekemisen ehdoista sekä asemoivat taitelija-kehittäjiä osaksi uusliberalistista työssä pärjäämisen kehystä.

Työn tekstualisoituminen muuttuvassa rakennustyössä

Sari Sulkunen & Kirsi Leskinen

Globaalit pyrkimykset yhdenmukaistaa valmistus-, laadunvalvonta- ja turvallisuusprosesseja ovat johtaneet työn tekstualisoitumiseen myös käytännön työssä esimerkiksi rakennusalalla. Nyttemmin digitalisaatio ja edistynyt teknologia ovat mahdollistaneet uudenlaisia monimuotoisia tekstikäytänteitä riskialttiilla rakennusalalla, jonka työmaat muodostavat viestinnän kannalta haastavia ympäristöjä: melu ja siltä suojautuminen haittaavat suullista vuorovaikutusta, työntekijöiden monikielinen tausta vaikeuttaa kielellistä viestintää ja vuorovaikutusta ja verkostomainen ja ketjuuntunut työ haastaa vuorovaikutusta urakoitsijoiden välillä.

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella rakennustyön tekstikäytänteitä yhteisen työpaikan roolien ja työn tekstuaalistumisen näkökulmista. Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat: Millaisia monimodaalisia ja monikielisiä tekstikäytänteitä rakennustyöhön sisältyy? Ketkä saavat ja kenen täytyy osallistua näihin käytänteisiin?

Menetelmät

Tutkimuksessa hyödynnämme viiden rakennusyrityksen työmailla kerättyä laadullista aineistoa, joka koostuu teksteistä, yksilö- ja ryhmähaastattelutallenteista, turvallisuusviestinnän tilanteiden havainnointi- ja videoaineistoista, viestintätilanteeseen osallistuneiden jälkihaastattelutallenteista ja -kyselyvastauksista sekä kehittävien työpajojen tallenteista ja materiaaleista. Aineisto on kerätty Ammatillinen monilukutaito rakennusalan työturvallisuuden edistäjänä -hankkeessa, jonka toteuttavat Jyväskylän yliopisto ja Työterveyslaitos ja jonka rahoittaa Työsuojelurahasto. Keskitymme tässä tutkimuksessa erityisesti turvallisuusviestintätilanteiden tallenteisiin ja niihin

liittyviin haastatteluaineistoihin. Aineistoa analysoidaan refleksiivisen temaattisen analyysin avulla koko aineistoon peilaten.

Keskeiset tulokset

Tulosten mukaan työturvallisuuteen liittyvän raportoinnin käytänteet ovat rakennustyössä tavallisia. Aiemmasta tutkimuksesta poiketen nykykäytänteet ovat digitaalisia ja monimodaalisia. Kuitenkin käytännön työtehtävissä suullinen vuorovaikutus ja painetut materiaalit koetaan tarkoituksenmukaisiksi. Työntekijöiden monikielisyys huomioidaan mm. erikielisissä perehdytysmateriaaleissa ja visuaalisissa ilmaisutavoissa. Lisäksi epävirallinen tulkkaustyö on osa arkea. Tekstikäytänteissä rakentuu eriarvoistavia rooleja: kaikkien, erityisesti vieraskielisten työntekijöiden ja urakoitsijoiden, ei oleteta osallistuvan kaikkiin viestintäkäytänteisiin eikä siihen tarjota yhdenvertaisia mahdollisuuksia.

Johtopäätökset

Rakennustyömaan tekstikäytänteet heijastavat globaaleja työelämän trendejä, joissa korostuvat prosessien yhdenmukaisuus, valvonta sekä turvallisuusstandardit. Rakennusalan fragmentaarinen rakenne tukee roolihierarkioiden muodostumista ja eriarvoistumista sekä haastaa turvallisuusviestintään osallistumista.

TR17 osa 2: Kieli ja muuttuva työ: haasteita ja ratkaisuja

to 5.11. klo 16.15–17.45
C8, 2. krs.

Puheenjohtajat: Katariina Pyykkö (Helsingin yliopisto) & Maiju Rokala (Jyväskylän yliopisto)

Saavutettavuus työtehtävänä – videoiden tekstittäminen osana yliopistolaisten työtä

Helmi Marttila

Tutkimuksen tavoitteet

Tässä kielitieteellisessä tutkimuksessa tarkastelemme yliopiston akateemisen henkilökunnan näkemyksiä ja kokemuksia saavutettavuuden tavoitteista sekä tekstittämisestä työtehtävänä. Saavutettavuuslainsäädännön mukaan luento- ja opetusvideot tulee tekstittää, mikäli niitä hyödynnetään opetuksessa yli yhden lukuvuoden ajan. Samankaltainen videoiden tekstitysvelvoite koskee julkista sektoria myös laajemmin esimerkiksi organisaatioiden kotisivuilla julkaistavien videoiden osalta, mikä on tuonut uudenlaisen kielityön monen asiantuntijan pöydälle. Tämä ensisijaisesti paraprofessionaalin kielityön viitekehystä edustava tutkimus keskittyy tekstitystyön ihanteiden ja realiteettien väliseen jännitteeseen yliopistolaisten kokemana.

Menetelmät

Tutkimuksen pääaineistona on suomalaisessa yliopistossa sisäisiin tekstittämiskoulutuksiin

osallistuneiden parissa toteutettu asennetutkimuskysely (N=31). Lisäksi hyödynnetään koulutusten palautekyselymateriaalia (N=47). Kyselyjen avovastauksia on analysoitu laadullisesti induktiivisen sisällönanalyysin periaattein ja suljettuja vastauksia määrällisesti.

Keskeiset tulokset

Vastaajajoukon asenteet niin saavutettavuutta kohtaan kuin tekstittämiseen työtehtävänä vaihtelevat. Pääosin saavutettavuuden ihanteeseen halutaan pyrkiä ja sen eteen tehtävää työtä pidetään tärkeänä, mutta samalla ollaan huolissaan sen vaatimista resursseista. Tutkimukseen osallistuneet yliopistolaiset kokevat pääosin taitonsa tekstittämisessä riittäviksi, mutta tekstittämisen työtehtävänä huonosti omaan toimenkuvaan sopivaksi, ”ylimääräiseksi” työtehtäväksi.

Johtopäätökset

Aineiston perusteella tekstitystyön lain mukainen velvoittavuus ja siihen käytettävissä olevat resurssit eivät tapausyliopistossa kohtaa toivotulla tavalla, ja saavutettavuuden ihanteiden ja työn arjen realiteettien välillä vallitsee ristiriita. Aiempien tutkimusten mukaan ei-legitiimit työtehtävät, joiden ei koeta sopivan omaan työkuvaan, voivat haitata työn ydintehtävistä suoriutumista (Toivanen 2018: 21) sekä vaikuttaa laajasti työhyvinvointiin (Semmer ym. 2015). Organisaatioiden tulisikin huolehtia muuttuvan työelämän mukanaan tuomien uusien työtehtävien allokoinnista sekä työajan riittävyydestä.

Muutoksia lakipykäliin vai tekstin tuottamisen tapoihin? Kyselytutkimus ymmärrettävien etuuspäätösten tekemisen edellytyksistä

Ulla Tiililä

Tutkimuksen tavoitteet

Kelan tutkimusyksikön ja Kotimaisten kielten keskuksen tekemässä kyselytutkimuksessa selvitettiin Kelan ratkaisuasiantuntijoiden mahdollisuuksia tehdä hallintolain 9. pykälän mukaisia asiallisia, selkeitä ja ymmärrettäviä päätöksiä. Tarkastelun kohteena olivat hylkäävät sairauspäiväraha- ja työkyvyttömyyseläkepäätökset. Nämä päätökset asettuvat kahteen, toisiinsa liittyvään aihepiiriin, joissa molemmissa on nähty ongelmia ja kehittämisen tarvetta: Ne ovat viranomaistekstejä, joiden vaikeaselkoisuus puhuttaa. Lisäksi ne liittyvät vakuutuslääkärijärjestelmään, jota puolestaan on sekä kritisoitu että kehitetty paljon.

Kyselyn tavoitteena oli selvittää päätösten tekemisen toimintatapoja ja -edellytyksiä. Siinä selvitettiin lääkärinlausuntojen ja muiden taustatekstien hyödynnettävyyttä, yhteistyökäytäntöjä sekä tietojärjestelmien ja valmiiden fraasien toimivuutta. Lisäksi selvitettiin, miten ratkaisuasiantuntijat kokevat päätöksiin kohdistuneiden kehittämistoimien, erityisesti lainsäädännön muutosten, vaikuttaneen päätösten tekemisen ja niiden ymmärrettävyyden edellytyksiin.

Menetelmät

Tutkimuskysymyksiin haettiin vastauksia kyselyllä, jossa oli neljä väitepohjaista kysymyspatteristoa sekä avokysymyksiä. Kysely oli sähköinen, ja se osoitettiin kaikille Kelan sairauspäiväraha- tai osasairauspäivärahapäätöksiä ja työkyvyttömyyseläke- tai kuntoutustukipäätöksiä tekeville toimihenkilöille. Kyselyn koko kohdejoukosta vastausosuus oli

61 %.

Keskeiset tulokset

Kyselyn mukaan ymmärrettävien päätösten tekemistä haittaavat taustatekstien, kuten asiakkaitten hakemusten sekä hoitavien lääkäreiden lausuntojen ongelmat. Asiantuntijalääkäreiden tekstien nähdään vuosien kuluessa selkiytyneen, mutta niissäkin nähdään yhä ongelmia. Isoja esteitä aiheuttavat tietojärjestelmien ja fraasien käytettävyyden ongelmat, jotka kuitenkin ovat tutkituissa etuuksissa keskenään erilaiset. Lakimuutokset näyttävät johtaneen ennakoimattomiin, kielteisiin sivuvaikutuksiin.

Johtopäätökset

Kyselyn tulokset osoittavat, että jatkossa kehittämistoimia olisi järkevää suunnata lähemmäs työn arkea ja asiakkaan palvelupolkua eli hyvän asiakaspalvelun sekä selkeän virkakielen tuottamisen edellytyksiin. Sosiaaliturvan toimeenpano tulisikin ymmärtää moniammatilliseksi ja teknisistä ratkaisuista riippuvaiseksi kieli- ja tekstityöksi. Siksi myös sen kehittämisessä olisi oltava mukana kielen ja kieliteknologian asiantuntijoita.

Tiedon saavutettavuus organisaation yhdenvertaisuuden ytimessä

Laura Perttola

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimus tarkastelee tiedon saavutettavuuden merkitystä organisaatioiden yhdenvertaisuussuunnittelussa ja jäsentää henkilöstön kokemuksia tiedon saatavuudesta, ymmärrettävyydestä ja käytettävyydestä. Lähtökohtana on oletus, että saavutettava tieto on edellytys yhdenvertaiselle osallistumiselle: ilman selkeää, löydettävää ja monimuotoisesti esitettyä tietoa työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa, tehdä päätöksiä ja käyttää oikeuksiaan heikentyvät. Tutkimus vastaa kahteen kysymykseen: millaisia rakenteellisia esteitä organisaatioiden viestintä- ja tiedonhallintakäytännöissä ilmenee, ja miten tiedon saavutettavuus kytkeytyy yhdenvertaisuuden eri ulottuvuuksiin.

Menetelmät

Aineistona käytetään viiden julkisen organisaation yhdenvertaisuuskyselyjen tuloksia sekä työntekijöiden ja henkilöstöjohdon temaattisia haastatteluja. Aineisto analysoidaan laadullisella sisällönanalyysillä, ja teoreettinen viitekehys yhdistää yhteiskuntatieteellisen ja lainopillisen näkökulman tiedon saavutettavuuteen osana yhdenvertaisuutta.

Keskeiset tulokset

Tulokset osoittavat, että tiedon saavutettavuus on keskeinen mutta usein aliarvioitu yhdenvertaisuuden osa-alue. Rakenteelliset esteet – kuten epäselvät viestintäkanavat, puutteellinen kielivalikoima sekä tiedon heikko löydettävyys – heikentävät työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia ja oikeusturvaa.

Johtopäätökset

Tutkimus tarjoaa organisaatioille välineitä tunnistaa ja arvioida saavutettavuuden esteitä sekä vahvistaa yhdenvertaisuussuunnitteluaan. Samalla se syventää teoreettista ymmärrystä siitä,

miten tiedon saavutettavuus rakentuu ja vaikuttaa organisaatioiden arjessa.

Tulkin roolit sosiaalityön arjessa

Anu Viljanmaa

Tutkimuksen tavoitteet: Esitelmässä tarkastellaan sosiaalityön tulkattuja asiakaskohtaamisia käännöstieteen ja erityisesti tulkkauksen tutkimuksen näkökulmasta. Mikä on sosiaalityöntekijöiden kokemus tulkin roolista ja tehtävistä monikielisen sosiaalityön käytännön arjessa? Mitä tulkin käyttö tuo asiakaskohtaamiseen?

Tutkimuksen tausta: Tulkin kompleksista roolia on tutkittu paljon niin tulkkauspalveluiden käyttäjien kuin tulkkien itsensä näkökulmasta eri viestintätilanteissa. Ammattisäännöstön mukaan tulkki on puolueeton ja salassapitovelvollinen, tulkkaa kaiken eikä tee muuta kuin tulkkaa. Tulkki on käännöskone, eräänlainen hajuton ja mauton kanava, jota pitkin viestit välittyvät. Käytännössä tulkki kuitenkin vaikuttaa tilanteeseen aina jollain tapaa.

Puhelintulkkauksen käyttö tukee käsitystä kasvottomasta tulkista, kun tulkin olemus pelkistyy vain ääneksi. Tulkkauksen konemaisuutta tukee viime vuosina lisääntynyt pikatulkkaussovellusten käyttö, joilla viranomainen saa sekunneissa yhteyden valitsemansa kielen tulkkiin. Parhaillaan yksittäisillä hyvinvointialueilla pilotoitava tekoälytulkkaus on luonteva seuraava kehitysaskel. Tausta-ajatus on, että tulkkauksessa kyse on ohjelmoitavissa olevasta toiminnasta. Tässä esitelmässä palataan siksi tarkastelemaan, mitä ihmistulkin käyttö asiakaskohtaamiselle tarkoittaa.

Tutkimuksen menetelmät: Aineisto koostuu 13 sosiaalityöntekijän teemahaastattelusta vuodelta 2023. Teams-haastatteluina toteutetut haastattelut tallennettiin ja litteroitiin sanatarkasti. Sosiaalityöntekijät kertovat niissä kokemuksistaan etä- ja lähitulkkauksesta, tulkin kanssa työskentelystä sekä siihen liittyvistä haasteista ja onnistumisista. Aineistosta eriteltiin laadullisessa sisällönanalyysissä kohdat, joissa tulkin rooli ja toiminta nousevat esiin. Esiin piirtyviä kuvauksia verrattiin aiemmissa tutkimuksissa havaittuihin mielikuviin ja metaforiin tulkin perimmäisestä tehtävästä.

Tutkimuksen keskeiset tulokset ja johtopäätökset: Haastateltujen sosiaalityöntekijöiden käsitys tulkin roolista ja tehtävästä on pitkälti yhteneväinen tulkin ammattisäännöstön kanssa. Tulkin muuhun kuin konemaiseen tulkkaustoimintaan suhtaudutaan ristiriitaisesti: sitä kritisoidaan, arvostetaan ja toivotaan. Tietyissä viestintätilanteissa sosiaalityöntekijät hyödyntävät tietoisesti ihmistulkin läsnäoloa. Tutkimusta tarvitaan lisää siitä, mihin viestintätilanteisiin ihmistulkki on jatkossakin välttämätön, ja missä puolestaan kone voi korvata ihmisen.

Puheen ja vuorovaikutuksen merkitys uskottavuuden arvioinnissa hätäkeskuspäivystäjän työssä

Anne Väisänen

Tavoitteet

Tutkimuksessani tarkastelen puheen ja vuorovaikutuksen roolia hätäkeskuspäivystäjien työssä. Tavoitteena on selvittää millaisia käsityksiä viranomaiset liittävät valheelliseen puheeseen sekä miten perättömät ja aidot hätäilmoitukset todellisuudessa eroavat toisistaan niin rakenteen, sisällön kuin myös tunneilmaisun tasolla. Lisäksi tarkastelen miten nämä tekijät ohjaavat uskottavuuden arviointia ja päätöksentekoa hätäkeskuspäivystäjän työssä.

Menetelmät

Väitöstutkimuksessa yhdistyvät useat eri aineistot ja menetelmät. Viranomaisten ja maallikoiden käsityksiä valheen tunnistamisesta selvitettiin verkkokyselyllä. Autenttisia hätäpuhelutallenteita puolestaan käytettiin puhelujen rakenteen, sisällön, vuorovaikutuksen ja soittajan puhepiirteiden analyysiin. Lisäksi toteutettiin kuuntelututkimus, jossa tarkasteltiin kuinka hyvin hätäkeskuspäivystäjät tunnistavat perättömiä hätäilmoituksia ja mitkä puheluissa ilmenevät piirteet vaikuttavat näihin arvioihin.

Tulokset

Viranomaisten käsitykset valheen tunnistamisesta perustuvat osittain stereotyyppisiin uskomuksiin valheen paljastavista merkeistä. Tämä näkyi myös osittain kuuntelukokeessa. Päivystäjien arviot puhelun totuudenmukaisuudesta perustuivat pääosin sellaisiin vuorovaikutuspiirteisiin, jotka eivät kuitenkaan erottaneet puheluita johdonmukaisesti toisistaan. Vaikka päivystäjät erottivat perättömät ja totuudenmukaiset hätäilmoitukset melko hyvin, he tunnistivat totuudenmukaisia ilmoituksia selkeästi paremmin kuin perättömiä ilmoituksia ja osoittivat vahvaa taipumusta uskoa soittajaa.

Perättömät ilmoitukset erosivat totuudenmukaisista sekä sisällöltään että rakenteeltaan. Ne liittyivät tyypillisesti väkivalta- ja uhkatilanteisiin ja olivat kestoltaan keskimäärin lyhyempiä kuin totuudenmukaiset ilmoitukset. Lisäksi ne olivat rakenteeltaan vähemmän jäsentyneitä ja vähemmän informatiivisia. Perättömissä ilmoituksissa korostui erityisesti kiireellisyyden vaikutelman rakentaminen sekä vuorovaikutuksen rajoittaminen päivystäjän kanssa. Erot ilmoitusten välillä olivat osittain sukupuoli- ja kontekstisidonnaisia.

Johtopäätökset

Puheella ja vuorovaikutuksella on erityinen merkitys hätäkeskustyössä. Päivystäjien käsitykset ilmoitusten uskottavuudesta perustuvat kuitenkin osin sellaisiin piirteisiin, jotka eivät yksiselitteisesti kuvaa niiden todellisia eroja. Päivystäjien työtä tukee koulutus, joka lisää tietoisuutta virheellisistä käsityksistä ja ohjaa tarkastelemaan puheluita kokonaisuutena yksittäisten ”valheen merkkien” sijaan.

Tukimateriaali sosiaali- ja terveydenhuollon työnantajalle suomea toisena kielenä puhuvan työnhakijan riittävän kielitaidon arviointiin rekrytoinnissa ja työntekijän kielituen järjestämiseen työssä

Jessika Jurvelin, Eija Kuha & Saara Penttilä

Tukimateriaali sosiaali- ja terveydenhuollon työnantajalle suomea toisena kielenä puhuvan työnhakijan riittävän kielitaidon arviointiin rekrytoinnissa ja työntekijän kielituen järjestämiseen työssä

Tukimateriaalin tavoitteena on edistää sosiaali- ja terveysalalla suomea toisena kielenä puhuvien työnhakijoiden yhdenvertaista työllistymistä. Keskeisenä tavoitteena on tukea työnantajia määrittelemään työtehtäviin riittävää kielitaitoa työtehtävälähtöisesti, arvioimaan hakijan kielitaitoa työhaastattelussa sekä järjestämään suunnitelmallista kielitukea työssä. Tukimateriaali pyrkii vähentämään kielitaitoon liittyviä rekrytoinnin esteitä ja tukemaan kielitietoista rekrytointia ja toimintakulttuuria sosiaali- ja terveysalan työympäristöissä. Painopiste on maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työllistymisen edistämisessä ja ammatillisen

kielitaidon kehittymisen mahdollistamisessa työelämässä.

Materiaalissa esitellään malli, jossa riittävää kielitaitoa ei tarkastella ensisijaisesti muodollisten kielitasoluokitusten kautta, vaan suhteessa konkreettisiin työtehtäviin ja työympäristöihin. Tukimateriaali esittelee sosiaali- ja terveysalan ammatillisen kielitaidon viitekehyksen käytön soveltamista lähihoitajien ja hoiva-avustajien tehtäviin riittävän kielitaidon määrittelyyn, esimerkin työtehtäviin riittävästä kielitaidosta sosiaali- ja terveysalan työympäristössä, työhaastattelutilanteessa hyödynnettäviä arviointimateriaaleja hakijan kielitaidon arviointiin sekä työpaikalla tapahtuvan kielituen keinoja, kuten kielisopimus ja kielimentorointi.

Tukimateriaalin tehokas käyttö tukee realistisempaa työtehtävien kielitaitovaatimusten määrittelyä, kielitietoista ja tasa-arvioisempaan rekrytointia ja suomea toisena kielenä puhuvien työntekijöiden sopeutumista ja sitoutumista työhön. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työllistyminen ja työssä pysyvyys paranevat.

Työtehtävälähtöinen riittävän kielitaidon määrittely ja kielitietoinen rekrytointi tukimateriaalin avulla edistää kestävää työvoiman saatavuutta, vahvistaa työyhteisöjen osaamista ja kielitietoisuutta työelämässä sekä edistää maahanmuuttajien työllistymistä sosiaali- ja terveysalan työhön.

TR17 osa 3: Kieli ja muuttuva työ: haasteita ja ratkaisuja

pe 6.11. klo 9.00–10.30
C8, 2. krs.

Puheenjohtajat: Katariina Pyykkö (Helsingin yliopisto) & Maiju Rokala (Jyväskylän yliopisto)

Miksi hoitajien kielitaito päätyy lööppeihin yhä uudestaan? TKI-hankkeiden näkökulmia hoitoalaa koskevaan kielikeskusteluun

Henna Jousmäki, Ulla Paukkunen & Hanna-Mari Pesonen

Tutkimuksen tavoitteet

Hoitoalan työntekijöiden suomen kielen taidon riittävyys puhututtaa julkisessa keskustelussa. Usein näissä puheenvuoroissa kielitaito tai sen puute nähdään yksilön kykynä tai kyvyttömyytenä, vaikka hoitotyö rakentuu jaetun vastuun varaan kielellisesti ja toiminnallisesti. Puheenvuorossamme pohdimme, miksi hoitajien kielitaito politisoituu 2020-luvun Suomessa. Kokoamme yhteen hoitotyöhön ja kielitaitoon liittyvien korkeakoulujen TKI-hankkeiden havaintoja, toimenpiteitä ja vaikutuksia, ja suhteutamme niitä sote-alan laajempaan tilannekuvaan. Pyrimme näin jäsentämään hoitoalaa koskevaa kielikeskustelua ja osaltamme vastaamaan siihen työssä oppimisen, johtamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmista.

Menetelmät

Tarkastelemme esitelmässämme viime vuosina suomalaisissa korkeakouluissa toteutettuja hoitoalaan liittyviä TKI-hankkeita, joissa on erityisesti keskitytty maahanmuuttoon,

monikulttuurisuuteen ja kielitaitokysymyksiin. Sovellamme niissä raportoitujen havaintojen, toimenpiteiden ja tulosten tarkasteluun vertailevan sisällönanalyysin keinoja sekä diskurssianalyyttistä otetta. Huomiomme kiinnittyy siihen, millaisia käsityksiä kielellisesti ja kulttuurisesti moninaisista opiskelijoista, kielitaidosta, ammatillisuudesta ja integroitumisesta yhteiskuntaan hankkeissa tuotetaan.

Tulokset

Hankkeiden tarkastelu osoittaa, että kielikeskustelu läpäisee koulutuksen, harjoittelun ja työelämän rakenteet monin tavoin. Hankkeissa kehitetään erityisesti kielen oppimista tukevia pedagogisia ratkaisuja sekä vahvistetaan opettajien ja harjoittelunohjaajien kieli- ja kulttuuritietoista osaamista. Samalla kielitaito näyttäytyy keskeisenä haasteena opiskelijoiden harjoittelun sujumisessa ja työyhteisön arjessa.

Johtopäätökset

Kieli toimii laajempien yhteiskunnallisten epävarmuuksien ja työelämän muutosten heijastuspintana. Hoitajien kielitaidosta onkin tullut väline, jonka kautta neuvotellaan siitä, kuka on riittävän pätevä ja sopiva suomalaiseen hoitotyöhön.
Kielitaitoa koskeva keskustelu on usein yksilökeskeistä, vaikka hankkeissa tunnistetaan kielen oppimisen olevan sidoksissa työyhteisöihin, vuorovaikutukseen ja institutionaalisiin käytäntöihin. Hoitoalan kielikysymystä tulisikin tarkastella aiempaa vahvemmin yhteisöllisenä ja rakenteellisena ilmiönä. Huomion pitäisi kohdistua myös siihen, millaisin yhteiskunnallisin ja organisatorisin ratkaisuin kielellisesti ja kulttuurisesti monimuotoista hoitotyötä voidaan Suomessa toteuttaa.

Kaksisuuntainen kielituki osana työhön integroitumista

Sanna Isto & Satu Rusko

Tutkimuksen tavoitteet

Esitelmässä tarkastellaan kielen merkitystä työhön integroitumisessa monikielistyvässä suomalaisessa työelämässä. Tavoitteena on analysoida, miten työelämään suuntautuvat suomen kielen koulutukset kansainvälisille opiskelijoille ja osaajille sekä työyhteisöille suunnatut englannin kielen koulutukset rakentavat kielellistä osallisuutta, toimijuutta ja yhdenvertaisuutta. Lisäksi tavoitteena on tehdä näkyväksi työelämän usein implisiittisiä kielivaatimuksia.

Menetelmät

Käynnissä olevassa kehittämishankkeessa kerätään monimenetelmällistä aineistoa kielikoulutuksiin osallistuneilta kansainvälisiltä osaajilta sekä työyhteisöjen jäseniltä. Aineisto koostuu osallistujapalautteista, itsearvioinneista kielitaidon kehittymisestä sekä koulutusten yhteydessä tuotetuista oppimateriaaleista. Aineistoa tarkastellaan analysoimalla osallistujien kokemuksia kielen saavutettavuudesta, vuorovaikutuksesta ja työyhteisöön kuulumisesta.

Keskeiset tulokset

Esityksessä käsitellään hankkeen tässä vaiheessa tunnistettuja havaintoja. Ennakkohavaintojen perusteella alakohtainen, työelämän käytänteisiin kytkeytyvä kielikoulutus näyttäytyy merkityksellisenä osallistujien itsevarmuuden ja työelämätoimijuuden tukena. Työyhteisöille suunnatut englannin kielen koulutukset puolestaan vaikuttavat kielellisten esteiden madaltumiseen ja monikielisen vuorovaikutuksen vahvistumiseen.

Johtopäätökset

Esitelmä pohjautuu TalentTrekFinland-kehittämishankkeeseen, jonka tavoitteena on edistää kansainvälisten opiskelijoiden ja osaajien integroitumista Suomen työmarkkinoille tukemalla sekä yksilöiden kielitaitoa että työyhteisöjen monikielisiä toimintatapoja. Hanke kehittää työelämään suuntautuvia kielikoulutuksia ja työyhteisöjen valmennusta vahvistaakseen yhdenvertaisuutta, kielellistä osallisuutta ja pysyvää työllistymistä.

Odotukset englannin roolista osallisuudessa korkeakoulutettujen maahanmuuttajien kertomuksissa koulutuksessa ja työelämässä / Highly skilled migrants expections on the role of English as a language of belongin in education and working life

Fon Krairiksh & Katariina Pyykkö

Tavoitteet

Suomessa on lisätty englanninkielisen tutkintokoulutuksen määrää. Samanaikaisesti maahanmuuttaneet osaajat kohtaavat työelämässä ajoittain korkeita kielitaitovaatimuksia kansalliskielissä. Englannin kieleen liitetään käsityksiä neutraaliudesta ja tehokkuudesta kansainvälisessä korkeakoulutuksessa ja yritystoiminnassa. Tämä herättää kysymyksiä siitä, millaisia vaikutuksia institutionaalisilla ja yhteiskunnallisilla diskursseilla englannista lingua francana (ELF) on maahanmuuttaneisiin näissä organisaatioissa. Tutkimuksessa selvitämme, millaisia odotuksia osallisuudesta opiskelijoilla ja työssäkäyvillä maahanmuuttajilla on englannin kielen käytöstä koulutuksessa ja työelämässä.

Menetelmät

Laadullinen aineisto koostuu kahdesta puolistrukturoidusta haastattelukokonaisuudesta (2021–2024). Tutkimukseen osallistui Aalto-yliopiston kansainvälisiä opiskelijoita sekä aineistonkeruuhetkellä eri aloilla työskennelleitä henkilöitä. Analyysimenetelmänä hyödynnämme opiskelijoiden pieniä kertomuksia (small stories), joiden avulla tunnistamme osallistujien kokemuksiin kietoutuvia yhteiskunnallisia diskursseja.

Alustavat tulokset

Alustava analyysimme viittaa siihen, että englannin kielen käyttöön liittyvät institutionaaliset odotukset akateemisessa kontekstissa ovat ristiriidassa kotoutumisen ja työelämän kielenkäytön diskurssin kanssa. Kansainvälisten opiskelijoiden kertomuksissa esiintyvät oletukset paljastavat odotuksia englannista osallisuuden kielenä. Sen sijaan Suomessa työskennelleiden maahanmuuttajien kertomuksissa heijastuvat vahvemmin vakiintuneet käsitykset "hyvästä maahanmuuttajasta", joka ei odota työelämän mukautuvan hänen kielellisiin tarpeisiinsa.

Johtopäätökset

Tulokset korostavat sitä, miten institutionaaliset sekä yhteiskunnalliset diskurssit muovaavat maahanmuuttajien odotuksia osallisuudesta. Tulokset tukevat aiempia tuloksia siitä, miten maahanmuuttajilta odotetaan voimakasta itsenäistä panosta kotoutumiseen, mikä on ristiriidassa kansallisen kaksisuuntaisen kotoutumisen periaatteen kanssa. Tutkimus tuottaa myös tietoa siitä, millaisia interventioita tarvitaan kansainvälisten opiskelijoiden sekä koulutettujen

maahanmuuttaneiden työntekijöiden osallisuutensa edistämiseksi koulutuksessa ja työelämässä.

Bilingual presentation / Kaksikielinen esitys

Työuramentorointia maahanmuuttaneille: mentoreiden ja aktoreiden näkökulmia

Päivi Iikkanen

Korkeakoulutettujen maahanmuuttaneiden työllistymisen haasteisiin on kiinnitetty paljon huomiota tutkimuksessa ja yhteiskunnallisessa keskustelussa. Vähemmän on käsitelty sitä, millä keinoin osallisuutta, toimijuutta, työllistymistä sekä suomalaisen työelämän diskurssiyhteisöön sosiaalistumista voitaisiin tukea. Yksi tällainen keino on korkeakoulutetuille maahanmuuttaneille suunnattu työuramentorointi, jonka on aiemmassa tutkimuksessa todettu vahvistavan muun muassa aktoreiden resilienssiä ja minäpystyvyyttä. Esitelmä pohjautuu aineistoon, joka koostuu 15:stä mentorin tai mentorointiohjelman koordinaattorin ja 10 maahanmuuttaneen aktorin haastattelusta, joita analysoidaan temaattisesti sekä kriittisen diskurssianalyysin menetelmin. Mentoreiden haastattelupuheessa korostui kaksi puhe- ja ajattelutapaa: suomalaiseen työelämään muokkautumisen diskurssi, jonka mukaan työllistettävyyden edellytyksenä on maahanmuuttaneiden mukautuminen suomalaisille työmarkkinoille. Toinen oli luottamuksen saavuttamisen diskurssi, jonka mukaan maahanmuuttaneet eivät lähtökohtaisesti herätä työnantajien luottamusta vaan työnantajan ja työnhakijan välille tarvitaan paikallinen välittäjä, kuten mentori. Aktoreiden haastatteluista puolestaan välittyi kaksi teemaa: mentorin kannustus ja tuki emotionaalisella tasolla sekä tuki suomalaisen työelämän diskurssiyhteisöön sosiaalistumisessa. Aktorit arvostivat erityisesti sitä, että mentorin kanssa oli mahdollista keskustella muistakin kuin työasioista. Heille oli tärkeää tulla kuulluksi ja nähdyksi kokonaisina ihmisinä eikä vain kielenoppijoina tai työttöminä työnhakijoina. Osallisuudella ja toimijuudella on sekä yksilöllisiä että vuorovaikutuksen kautta rakentuvia sosiaalisia ulottuvuuksia. Mentorointi tarjosi aktoreille pääsyn oman alansa diskurssiyhteisöön Suomessa, mikä vahvisti heidän osallisuuttaan ja toimijuuttaan. Keskustelut samaa ammattialaa edustavan mentorin kanssa paransivat aktoreiden ammatillista itsetuntoa sekä heidän uskoaan omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa Suomessa elämiseen, kielenoppimiseen ja työnhakuun liittyvissä asioissa. Työuramentorointi voisi olla erinomainen keino kehittää työelämän rakenteita sisältä päin, edesauttaa maahanmuuttotaustaisten työnhakijoiden työllistymistä ja helpottaa heidän kiinnittymistään työmarkkinoille.

Muuttuva monikielinen teollisuustyö: muistitietoa menneisyydestä

Leena Kolehmainen

Monikielisyys ei ole pelkästään nykyajan ilmiö, vaan se on muokannut työtä menneisyydessäkin. Tarkastelen esitelmässäni teollisuustyön monikielisyyttä nojaten kulttuurisen muistin käsitteeseen, joka on metafora menneisyyden retrospektiiviselle työstämiselle erilaisissa prosesseissa. Käsite viittaa tietoon ja kokemuksiin, joita menneisyydestä valikoidaan edennettäväksi jälkipolville. (Ks. esim. Erll 2008.) Kuvaan muistitietoa, jota teollisuuspaikkakunnan eri toimijat edentävät nykyajassa jälkipolville paikallisen teollisuustyön monikielisestä historiasta.

Tutkimukseni kohdepaikkakunta on teollisuuskaupunki Varkaus, jonne 1800- ja 1900-luvuilla muodostui pienet saksan- ja ruotsinkieliset vähemmistöt työperäisen muuttoliikkeen myötä. Analysoin tutkimuksessani sekä yksityishenkilöiden haastatteluja (teollisuustyöntekijöitä ja -virkailijoita, varkautelaisyhteisön muita jäseniä) että paikallishistorian virallisia esityksiä

(historiankirjoitus, museonäyttely). Yksityishenkilöiden haastattelut täydentävät lukuisilla yksityiskohdilla virallisten toimijoiden luomaa muistia monikielisestä teollisuustyöstä. Esitelmässäni kuvaan aineistoissa esiintyviä mainintoja teollisuustyön eri prosesseissa käytetyistä kielistä.

Aineistosta välittyvät välähdykset paikallisen teollisuuden monikielisyydestä sijoittuvat 1900-luvun eri vuosikymmenille. Teollisuusyrityksen kielet kietoutuivat osin teknologian historiaan, osin koulutuksen historiaan, osin muuttoliikkeeseen. Aineisto sisältää kuvauksia yrityksen kielipolitiikasta, joka mahdollisti toisille uralla etenemisen, toisille se taas muodosti esteen. Haastatteluissaan teollisuuden työntekijät raportoivat teollisuustyön monikielisistä käytänteistä, joita yrityksen kielisuunnittelu vain osin tuki. Teollisuuden kielellinen hierarkia ulottui ympäröivään yhteisöön, ja monille teollisuuspaikkakunnan monikielisyys toteutui rinnakkaisina yksikielisyyksinä (Heller 1999).

TR18: Nuorten työelämän eriarvoistuminen

to 5.11. klo 13.00–14.30
C5, 1. krs.

Puheenjohtajat: Anna-Maija Aalto (AMI-säätiö) & Henry Saarinen (AMI-säätiö/Tampereen yliopisto)

Youth on the Margins: Heterogeneous State Dependence in NEET

Outi Sirniö, Laura Jernström, Niko Eskelinen & Timo Kauppinen

A vulnerable status during the passage to adulthood is linked to a higher risk of adverse outcomes later in life. This study provides a longitudinal perspective on young people’s labor market integration by analyzing the dynamics of being Not in Employment, Education, or Training (NEET).

We focus on entry in and persistence of being NEET over time, namely state dependence, using correlated dynamic random-effects logit models to study the effect of the past on the current NEET status. We analyze full-population individual-level data from Finland, with follow-up from age 19 to 29 between 2001 and 2020.

Findings suggest clear state dependence: being NEET in the previous year is associated with a 10-percentage-point increase in the probability of being NEET in the current year. State dependence is moderately elevated for men and those with lower parental education and considerably elevated for individuals of foreign origin or with a history of mental health issues or child protection services. Older NEETs are more prone to state dependence than younger ones, and state dependence was stronger in 2011–2020 than in 2001–2010.

Our results suggest diverging mechanisms driving accumulation of (dis)advantages during the labor market entry and highlight the need for preventive policies.

Yksilöllisesti räätälöity tuki työmarkkinoiden reunamilla oleville nuorille: havaintoja Nuotti-valmennuksesta

Ismo Ukkola & Riitta Seppänen-Järvelä

Nuorten asema koulutuksen ja työn ulkopuolella on merkittävä ja laajasti tunnistettu ongelma yhteiskunnassa. Nuorten pitkittyneillä siirtymillä koulutuksesta työelämään voi olla pidemmän aikavälin seurauksia osallisuudelle yhteiskunnassa. Taustatekijöitä voi olla useita, kuten mielenterveyden haasteet, eriarvoisuus tai elämänhallinnan vaikeudet, ja ongelmat ovat usein myös päällekkäisiä. Haasteet rajoittavat toimintakykyä ja nuorten kykyä edetä siirtymissä. Perinteiset aktiivisen työvoimapolitiikan toimet eivät riitä vastaamaan toimintakykyä rajoittavien tekijöiden ratkaisemiseen, ja työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevat nuoret tarvitsevat yksilöllistä ja monialaista tukea.

Kelan nuoren ammatillisen kuntoutuksen Nuotti valmennus on yksi tukimuoto, joka on tarkoitettu nuorille koulutuksen ja työelämän ulkopuolella. Se on tarkoitettu 16–29-vuotiaille nuorille, joiden heikentynyt toimintakyky vaikeuttaa tulevaisuuden suunnittelua, opiskelua ja työllistymistä. Tutkimuksessamme tarkastelimme, minkälaista tukea Nuotti-valmennus on: mihin nuoren ominaisuuksiin tai elämänalueisiin palvelu keskittyy ja minkälaisia toimintamahdollisuuksia se edistää. Tutkimusta varten haastattelimme Nuotti-valmentajia (n = 17).

Tuloksissamme korostui viisi pääteemaa: nuoren tulevaisuuden suunnittelun tukeminen, itsetunnon vahvistaminen sekä arjen hallinnan, mielenterveyden ja tukiverkostojen edistäminen. Nuorten yksilölliset tarpeet määrittivät, mihin osa-alueisiin keskityttiin. Valmennuksen ajan työskentelyä yhdisti se, että toteutuksen lähtökohtana olivat nuorten omat tavoitteet, ja valmennuksen teemat sekä työskentely räätälöitiin palvelemaan nuoren omia suunnitelmia. Valmentajat varmistivat, että nuoret saivat konkreettista tukea, kuten terveys- tai työllisyyspalveluita, myös valmennuksen jälkeen.

Tulokset osoittavat, että huomioimalla yksilölliset tavoitteet, kyvykkyydet ja tuen tarpeet voidaan vahvistaa nuorten toimintamahdollisuuksia edetä työmarkkinoilla. Tulokset tarjoavat suuntaa nuorilähtöisten tukimuotojen kehittämiseen, jotka vahvistavat nuoren mahdollisuuksia ja keinoja edistää omia merkityksellisiä tavoitteitaan.

IPSY-pilottihanke

Piia Kratsch & Alexandra Malanin

Tutkimuksen/hankkeen tavoitteet

Spring House Oy toteuttaa AMI-säätiön rahoittaman hankkeen yhteistyössä Helsingin kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa ajalla 1.10.2025-31.12.2026. Näyttöön perustuvaa IPS-työhönvalmennusmallia testataan pilotoimalla sitä noin 20 NEET-nuoren kanssa. Nuorten kanssa tehtävän ohjaustyön tuloksena on työllistyminen tai opintopaikan vastaanotto sekä niihin kiinnittyminen. Tulostavoitteena on, että vähintään 50 % palveluun osallistuneista nuorista joko työllistyy palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille tai ottaa vastaan opintopaikan palvelun aikana. IPS-mallin implementoinnista nuorten kohderyhmässä on tavoitteena saada tietoa sekä työllisyyspalveluiden, että muiden toimijoiden käyttöön.

Tutkimuksen/hankkeen menetelmät

Hankkeen pilotoinnin kohderyhmänä ovat Helsingin työllisyyspalveluiden nuoret asiakkaat. Ensisijaisena kohderyhmänä ovat 29-vuotiaat tai alle nuoret, jotka saavutetaan Ohjaamojen

kautta, jalkautuvien palveluiden kautta sekä suoraan työllisyyspalveluista.
Pilottihankkeessa ei toteuteta tutkimusta, menetelmänä käytetään havainnointia sekä itsearviointia IPS-laatumittariston avulla. Valmennukseen saapuneiden nuorten osalta toteutetaan IPS-mallin mukainen valmennuspolku, jonka aikana havainnoidaan valmentajien toimesta valmennuksen toteutumista IPS-mallin periaatteiden mukaisesti. Havainnointia toteutetaan myös hankkeen toteutusraameista ja rakenteista muun muassa Ohjaamoissa sekä muissa nuorten verkostoissa. Nuoren valmennuspolku hankkeessa kestää noin 8 kuukauden ajan, ja polku jakautuu eri vaiheisiin IPS-mallin periaatteiden mukaisesti.

Keskeiset tulokset ja johtopäätökset

Hankkeessa on tällä hetkellä huhtikuussa 2026 otettu vastaan kaikki reilut 20 nuorta tavoitteen mukaisesti. Käytännössä kaikki nuoret ovat saapuneet palveluun maaliskuun 2026 aikana. Tärkeimmät havainnot ensimmäisten kuukausien aikana ovat liittyneet nuorten haasteellisiin kokonaistilanteisiin sekä tuen tarpeen laajuuteen. IPS-mallin mukainen asiakasmäärä valmentajaa kohden vaikuttaa alustavien havaintojen mukaan liian suurelta kohderyhmässä, nuorten tuen tarve on ollut arvioitua huomattavasti suurempi, samoin tapaamisten tarve tiiviimpi. Valmennuksissa on myös havaittu nuorten osalta verkostojen sekä hoitotahojen puutetta sekä toimeentulon haasteita. Yhtenä havaintona myös IPS-mallin jalkauttamisen sekä integroimisen haasteet yhteistyöorganisaation rakenteisiin.

Systeeminen työote ja monitoimijainen yhteistyö nuorten siirtymien tukena – case Kiihdyttämö

Toni Leander & Anu-Rohima Mylläri

Nuorten työelämään kiinnittymisen haasteet eivät liity vain yksilöllisiin valmiuksiin, vaan myös siihen, miten tuki ja palvelut onnistuvat rakentamaan nuorelle ymmärrettävän, oikea-aikaisen ja toimijuutta vahvistavan kokonaisuuden. Tässä esityksessä tarkastellaan monitoimijaisen yhteistyön ja systeemisen työotteen merkitystä nuorten siirtymissä case Kiihdyttämön kautta.

Kiihdyttämö (nyk. OI'VALTAmo) on Hämeenlinnassa kehitetty monialainen toimintamalli, jossa nuorta tuetaan jäsentämään omaa tilannettaan, tunnistamaan vahvuuksiaan ja rakentamaan realistista suuntaa kohti koulutusta, työtä tai muuta tarkoituksenmukaista ratkaisua. Mallin erityisyys on siinä, että se ei perustu valmiisiin tulkintoihin nuoren tilanteesta, vaan nuoren oman oivallusprosessin ja toimijuuden vahvistamiseen moniammatillisessa ympäristössä.

Esitys tarkastelee, mitä tällainen työote tuottaa kahdella tasolla: nuorten kokemuksissa ja ammattilaisten yhteistyössä. Nuorten kohdalla esiin nousevat tulevaisuususkon, osallisuuden kokemuksen ja sisäisen motivaation vahvistuminen. Ammattilaisten kohdalla tarkastellaan yhteisen tilannekuvan, systeemisen ajattelun ja yhteistyön laadun vahvistumista. Tapaus avaa näkökulmia siihen, miten nuorten työelämään kiinnittymistä voidaan edistää kehittämällä palvelujen sisältöjen lisäksi myös niiden välistä yhteistyötä ja toimintalogiikkaa. Lisätietoa: https://yle.fi/a/74-20195305, https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/pitkaaikaistyottomien-nuorten-maara-yli-kaksinkertaistui-syyt-julki-tuhoisa-syrjaytymiskierre-uhkaa/9108296

Moninaisuusosaaminen ja varhainen tuki nuorten työelämäkiinnittymisen vahvistajina: HARMONY-hankkeen vertaisoppimisen kokemuksia Euroopasta

Katariina Ala-Rämi & Päivi Vuokila-Oikkonen

Nuorten työelämään kiinnittyminen on keskeinen yhteiskunnallinen kysymys, jossa mielenterveyden haasteet ja siirtymävaiheet koulutuksesta työelämään muodostavat merkittäviä riskikohtia. Euroopassa nuoret voivat hyvin, mutta toisaalta nuorten mielenterveyden ongelmat ovat yleistyneet, ne tunnistetaan paremmin, ja palvelujärjestelmien kyky tarjota oikea-aikaista tukea vaihtelee. Moninaisuus ymmärretään sekä nuorten elämäntilanteisiin liittyvänä vaihteluna että palvelujärjestelmien rakenteellisina eroina. Ennalta ehkäisy ja varhainen tuki ovat keinoja ehkäistä koulutuksen keskeytymistä ja työelämän ulkopuolelle jäämistä, mutta sen vaikuttavuus – erityisesti taloudellinen – jää usein puutteellisesti osoitetuksi.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan nuorten mielenterveyttä, varhaista tukea ja työelämään kiinnittymistä yhdeksän eurooppalaisen maan kontekstissa Interreg Europe -rahoitteisen HARMONY-hankkeen (2025–2029) kautta. Tutkimuksen aineisto on laadulliseen ja se kerättiin 2025–2026, aineisto sisältää hankedokumentaatiota, politiikkavaihtotyöpajojen tuotoksia, oppimistilaisuuksia ja partnerien reflektioita. Aineisto analysoidaan laadullisen sisällönanalyysin ja vertailevan tarkastelun avulla.

Tulokset osoittavat, että varhaisen tuen ja ennaltaehkäisyn tarve tunnistetaan laajasti, mutta niiden toteuttaminen ja vaikuttavuuden arviointi vaihtelevat. Yhteisiä haasteita ovat palvelujen saavutettavuus ja ennaltaehkäisevien toimintamallien riittämättömyys. Eroja ilmenee erityisesti palvelujärjestelmien integraatiossa ja moninaisuuden huomioimisessa. Lisäksi varhaisen tuen vaikuttavuus jää usein hajanaiseksi ja vaikeasti todennettavaksi päätöksenteossa.

Nuorten työelämäkiinnittymisen vahvistaminen edellyttää moninaisuuden tunnistavaa ja kulttuurisesti sensitiivistä lähestymistapaa, jossa varhainen tuki nähdään sosiaalisena ja taloudellisena investointina. Tulokset korostavat tarvetta yhdistää inhimillinen näkökulma systemaattiseen vaikuttavuusnäyttöön.

TR19: Yhdessä riittävät – Sote-alan kehittämishankkeet työhyvinvoinnin tukena

to 5.11. klo 13.00–14.30
D14 (kulku 0. kerroksesta)

Puheenjohtajat: Emma Sallinen & Leena Mikkola (Tampereen yliopisto)

Kohtaamisen taito: tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen hyvinvointialueilla

Emilia Kangas, Katja Valkama & Annukka Koivuranta

Tutkimuksen tavoitteet

Hyvinvointialueilla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat lakisääteinen ja vakiintunut osa organisaatioiden ohjausta, mutta niiden käytäntöön vienti on usein hajanaista ja vailla selkeitä vastuita. Kohtaamisen taito: yhdenvertainen hyvinvointi -hanke vastaa tähän kehittämistarpeeseen tarkastelemalla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä johtamisen ja organisaation käytäntöjen näkökulmasta. Tavoitteena on kehittää hyvinvointialueille konkreettisia ja käyttökelpoisia työkaluja, joilla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat voidaan kytkeä osaksi arjen toimintaa. Hankkeessa kehitetään toiminnallisia suunnitelmia ja tuetaan niiden käyttöönottoa siten, että sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat integroituvat systemaattisesti organisaatioiden käytäntöihin ja toimintatapoihin.

Menetelmät

Hankkeessa kehitetään ja pilotoidaan johtamisen tueksi erilaisia toimintamalleja kahdella hyvinvointialueella. Tavoitteena on perustaa organisaatioihin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmiä, jotka toimivat operatiivisina johtamisen rakenteina: ne konkretisoivat tavoitteet toimenpiteiksi, määrittelevät vastuut ja seuraavat toimeenpanoa. Samanaikaisesti vahvistetaan johdon osaamista koulutusten ja sparrauksen avulla, jotta yhdenvertaisuusnäkökulmat integroituvat strategiseen suunnitteluun, johtamisprosesseihin ja toiminnan arviointiin. Hankkeen alkuvaiheessa toteutettiin kahdella hyvinvointialueella henkilöstökysely, jonka tavoitteena oli kartoittaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista arjen käytännöissä sekä henkilöstön tietoisuutta suunnitelmista.

Keskeiset tulokset

Alustavat henkilöstökyselyn tulokset osoittavat, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa on kehittämistarpeita hyvinvointialueilla. Tulosten perusteella ylimmän johdon toiminta näyttäytyy henkilöstölle pääosin riittämättömänä: lähes puolet vastaajista arvioi edistämisen vähäiseksi tai olemattomaksi, ja vain harva kokee sen aktiiviseksi. Lisäksi henkilöstön tietoisuus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista on vähäistä. Tulokset viittaavat myös siihen, että epäasiallista kohtelua esiintyy työyhteisöissä, mutta osalle on epäselvää, miten tilanteessa tulisi toimia ja osalla on kokemus, ettei siihen ei aina puututa.

Johtopäätökset

Hanke tuottaa uutta tietoa ja käytännönläheisiä ratkaisuja siitä, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö voidaan siirtää suunnitelmatasolta osaksi organisaation johtamista ja arjen toimintaa. Kehitettävä toimintamalli vahvistaa johtamisen vastuuta, lisää toiminnan läpinäkyvyyttä ja tukee yhdenvertaisuuden systemaattista edistämistä. Malli on skaalattavissa eri hyvinvointialueille ja edistää inklusiivisempien ja kestävämpien työyhteisöjen rakentumista.

Uudistuva työ Pohteen ikäihmisten toimialueella: esihenkilöiden, työntekijöiden ja HR-asiantuntijoiden näkemykset ja asenteet

Kati Päätalo, Heidi Ruotsalainen, Iina Latva-Teikari, Jussi Ervasti & Saara Penttilä

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen ikäihmisten palveluiden esihenkilöiden, työntekijöiden ja HR-asiantuntijoiden näkemyksiä ja asenteita uudistuvia työn tekemisen muotoja kohtaan. Uudistuvilla työn tekemisen muodoilla tarkoitetaan työn organisointia, työkulttuuria, työkyvyn tukea sekä teknologian mahdollistamia ratkaisuja, jotka tukevat työkykyä ja työssä pysymistä tai alalle työllistymistä. Työelämän diversiteetti on keskeinen

tavoite suomalaisessa työelämässä, mikä edellyttää onnistuakseen sosiaali- ja terveysalalla rakenteellisia, toiminnallisia ja asenteellisia muutoksia. Tutkimus on osa Pohteen työllistymis- ja osaamispolut hanketta (ESR+, hankeaika 10/2024–5/2027).

Menetelmät

Laadullinen teemahaastattelututkimus toteutettiin syksyllä 2025. Fokus group -haastatteluihin osallistui HR-asiantuntijoita (n=7), ikäihmisten palvelujen esihenkilöitä (n=8) ja työntekijöitä (n=11). Litteroitua tutkimusaineistoa kertyi yhteensä 310 sivua ja se analysoitiin induktiivisella sisällön analyysilla.

Tulokset

Henkilöstön myönteinen ja avoin asennoituminen koettiin tärkeäksi työn uudistamisessa ja sen hyödyt tunnistettiin. Työn uudistamiseen liittyy myös huolia, jotka nousivat esiin työntekijöiden näkemyksissä, esimerkiksi liittyen teknologian hyödyntämiseen. Monimuotoinen työvoima nähtiin merkittävänä potentiaalina ja tutkimuksessa tunnistettiin konkreettisia uudistuvia työn tekemisen muotoja. Myös joustavien henkilöstöjärjestelyjen merkitys tunnistettiin, tavoitteena kaiken käytössä olevan työn tekemisen potentiaalin hyödyntäminen. Organisaation tehtävä- ja henkilöstörakenne koettiin joustamattomana ja rajoittavan uudistuvia työntekemisen muotoja. Esihenkilöiden uudistamista tukeva rooli koettiin tärkeänä sekä asenteellisella että rakenteellisella tasolla ja myös työntekijöiden oma myönteinen suhtautuminen on tärkeää. HR-palveluiden rooli nähtiin merkittävänä erityisesti toiminnan tukemisen ja tiedolla johtamisen näkökulmista.

Johtopäätökset

Uudistuviin työntekemisen muotoihin suhtaudutaan lähtökohtaisen myönteisesti sekä avoimesti ja organisaatiossa on valmiutta monimuotoisemman työelämän kehittämiseen. Käytettävissä olevan työvoimapotentiaalin hyödyntäminen edellyttää joustavuutta organisaatiorakenteessa ja esihenkilön rooli on merkittävä. Työkykyjohtamisen osaamista on kehitettävä, samoin kuin sen läpileikkaavuutta strategiselta tasolta operatiivisen toimintaan ja arjen esihenkilötyöhön.

Sairaanhoitajien työtyytyväisyys, urakehitys ja työhön sitoutuminen Länsirannikon hyvinvointialueilla

Hannele Levä, Virpi Sulosaari, Sanna-Maria Nurmi & Anne-Mari Haavisto

Sairaanhoitajien urakehitysmahdollisuudet ja erilaiset tehtävänkuvat lisäävät ammatin veto- ja pitovoimaa sekä henkilöstön pysyvyyttä. Silti tutkimustietoa aiheesta on Suomessa vähän. Tähän haasteeseen paneutuu Turun ammattikorkeakoulun tutkimusryhmän Advancing Supportive Cancer and Palliative Care (CARE) koordinoima ja Työsuojelurahaston rahoittama hanke ”Asiantuntijasairaanhoitajan tehtävänkuva osana sairaanhoitajien kliinisiä urapolkuja: tuottavuutta sekä veto- ja pitovoimaa sote-alalle". Alustuksessa esiteltävä Turun yliopiston tilastotieteen Pro Gradu -työ tuottaa tärkeää taustatietoa tutkimukseen.

Tutkimuksen tavoitteet

Pro Gradu -työn tutkimusaineisto on kerätty CARE-tutkimusryhmän kanssa yhteistyönä laaditulla sähköisellä kyselyllä. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää Länsirannikon hyvinvointialueiden sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja mahdollisuuksia uralla etenemiseen. Tutkimuskysymykset ovat:
1. Kuinka hyvin laadittu kysely soveltuu aiheen tutkimiseen?
2. Millaiseksi länsirannikon alueen sairaanhoitajat kokevat tyytyväisyytensä työhön, työhön

sitoutumisensa ja oman uralla etenemisensä?
3. Mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja uralla etenemiseen?

Menetelmät

Kysely lähetettiin noin 10 000:lle Länsirannikon hyvinvointialueiden sairaanhoitajalle. Kyselyn mittaristojen reliabiliteettia tutkittiin eksploratiivisella faktorianalyysillä ja Cronbachin alfa -kertoimin. Vastausten analysointiin käytettiin kuvailevia tilastomenetelmiä (frekvenssijakaumat ja tilastolliset tunnusluvut) sekä lineaarista regressioanalyysiä.

Keskeiset tulokset

Vastaajajoukko oli taustamuuttujien perusteella laaja ja edustava (n = 1317). Kyselyä varten kehitettyjen mittaristojen reliabiliteetti ja sisäinen yhtenevyys toteutuivat hyvin. Vastausten perusteella sairaanhoitajat ovat enimmäkseen tyytyväisiä ammattiinsa, ja sitoutuneita työskentelemään sairaanhoitajana. Uralla etenemisen mahdollisuudet koetaan tärkeiksi, mutta mahdollisuudet toteutuvat nykyisessä työpaikassa huonosti. Urapolkumahdollisuudet ovat yhteydessä sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen.

Johtopäätökset

Tulokset vahvistavat urapolkujen merkitystä kliinisissä ympäristöissä työtyytyväisyyden ja työpaikkojen pysyvyyden parantamiseksi. Jatkossa urapolkujen rakenteita ja kliiniseen urapolkuun liittyvää asiantuntijasairaanhoitajan tehtävänkuvaa tulee yhtenäistää ja vakiinnuttaa hyvinvointialueilla, sekä seurata näiden toimien vaikutuksia henkilöstö- ja toimintamittareilla.

Mentorointikoulutuksen vaikuttavuus sote-alan siirtymävaiheiden tukena: koulutusintervention arviointi

Tanja Graham, Petra Suonnansalo, Jessika Jurvelin, Pauliina Oja-Lipasti, Saara Penttilä & Kristina Mikkonen

Sote-alan uuden työntekijän siirtymävaihe on kriittinen hyvinvoinnin ja työyhteisöön kiinnittymisen kannalta. Eriarvoisuus ilmenee erityisesti monimuotoisten työntekijäryhmien kohdalla, joilla riski jäädä ilman riittävää tukea siirtymävaiheessa on suurempi. Kuormitus, rooliepäselvyydet ja rajoitettu tuki alkuvaiheessa voivat heikentää integraatiota ja yhteisöllisyyden kokemusta. Hankkeessa Pohteen työllistymis- ja osaamispolut kehitetty mentorointiohjelma sisältää kaksi kohdennettua polkua: monikulttuurisille työntekijöille ja muutostilanteessa oleville, kumpikin kahdeksalla teemallisella tapaamisella. Tapaamisissa edetään luottamuksen rakentamisesta osallisuuden ja oman osaamisen vahvistamisen kautta kohti itsenäistä ammatillista toimijuutta. Monikulttuuristen polulla painotetaan kulttuuritietoisuutta ja kielellistä tukea. Muutostilanteessa olevien polulla painotetaan työyhteisöön asettumista ja osallisuuden vahvistamista. Ennen mentorointien aloitusta työyhteisöissä mentoreille järjestettiin koulutus, ja tutkimuksen tavoitteena on arvioida tämän koulutuksen vaikutuksia mentorien mentorointiosaamiseen ja kulttuuriseen osaamiseen.

Mentorien koulutus käsitti Kolbin oppimisteorian, kulttuurisen osaamisen, kielitietoisuuden, psykologisen turvallisuuden sekä integraation viitekehyksen. Koulutuksen vaikuttavuutta arvioitiin mentorointiosaamisen (POCI, 53 väittämää, 1–5 Likert-asteikko) ja kulttuurisen osaamisen (POCCI, 21 väittämää, 1–5 Likert-asteikko) itsearviointikyselyillä ennen ja jälkeen koulutuksen sekä palautekyselyllä (7 väittämää, 1–5 Likert-asteikko). Analyysi toteutettiin SPSS-ohjelmistolla kuvailevin menetelmin ja Wilcoxon Signed-Rank-testillä. Otoskoko oli 10 mentoria.

Mentorointiosaaminen parani tilastollisesti merkitsevästi POCCI-mittarin kolmella osa-alueella: mentorin ominaisuudet, työyksikön mentorointikäytänteiden tunteminen ja mentorin motivaatio. Koulutusta arvioitiin erittäin myönteisesti (ka. 4,4–4,6/5), ja erityisesti sen koettiin edistävän luottamusta ja osallisuutta. Tulokset viittasivat lisääntyneeseen kulttuuri- ja kielitietoisuuteen sekä valmiuksiin avoimempaan vuorovaikutukseen. Osallistujat pitivät työkirjaa ja strukturoituja mentorointikysymyksiä hyödyllisinä käytännön työkaluina, ja koulutuksen toteutusmuoto arvioitiin tarkoituksenmukaiseksi (71,4 %).

Tulokset osoittavat, että jo lyhyen koulutusajan jälkeen mentorointiin valmentava koulutus vahvistaa mentorien rooliin liittyviä valmiuksia, mentorointikäytänteiden tuntemista sekä motivaatiota toimia mentorina. Koulutus soveltuu tukemaan monimuotoisten työntekijäryhmien integraatiota sote-alan siirtymävaiheessa.

Työkyvyn lukutaidosta tukea yhteisölliseen palautumisen edistämiseen – esimerkki tutkimushankkeen intervention jatkuvuudesta

Annu Haapakangas, Eveliina Korkiakangas, Nina Nevanperä, Maarit Kaartinen & Jaana Laitinen

Tavoitteet

Tutkimushankkeiden haaste on kehitettyjen toimintamallien jatkuvuus hankkeen jälkeen. Mitä hankkeissa voidaan tehdä, jotta toimintamallit leviävät, juurtuvat ja vaikuttavat? Tämän esityksen tavoitteena on 1) esitellä työkyvyn yhteisölliseen tukemiseen kehitettyä toimintamallia ja sen jatkuvuuden suunnittelua ja 2) kuvata prosessissa kohdattuja jatkuvuuden haasteita ja mahdollisuuksia.

Menetelmät

Työterveyslaitos toteutti EU4Health -ohjelmasta rahoitetussa Joint Action on Cardiovascular Diseases and diabetes (JACARDI) -hankkeessa pilotit työstä palautumisen ja työkyvyn yhteisölliseksi edistämiseksi sote-organisaatioissa. Jatkuvuussuunnittelun lähtökohtana oli JACARDI-yhteishankkeen metodologia, jota olemme soveltaneet hyvinvointialueiden ympäristössä. Kuvaamme hankkeen alkuvaiheessa laaditun jatkuvuuden viitekehyksen soveltamista varsinaisten jatkuvuustoimenpiteiden suunnitteluun sekä tutkimusryhmän havaintoja jatkuvuuden esteistä ja mahdollisuuksista hankkeen ollessa vielä kesken.

Keskeiset tulokset

Jatkuvuusviitekehys tuki jatkuvuuden tavoitteellista huomiointia läpi hankkeen. Prosessiin sisältyi useita elementtejä kuten systemaattinen yhteistyö hyvinvointialueiden edustajien kanssa, kontekstianalyysi sekä viestintä- ja levittämistoimia. Jatkuvuustyön tavoitteeksi muotoutui työkyvyn lukutaidon vahvistaminen organisaatioissa; sen edistämisen tulisi integroitua organisaation rakenteisiin ja osaksi arjen toimintaa. Välineeksi kehitimme ”Työyhteisöjen työkyvyn vuosikellon”, joka tukee yhteisöllisiä keinoja kuormituksen vähentämisessä ja palautumisessa. Sen käyttöönottoa tuemme koulutuksilla. Jatkuvuuden kannalta kriittiseksi tunnistimme mm. vuosikellon integroinnin esihenkilötyöhön sekä toteutusvastuun siirtymisen tutkijoilta tiedon hyödyntäjille. Haasteena olivat mm. organisaatioiden erilaiset näkemykset heidän omasta roolistaan sekä organisaatiomuutokset ja esihenkilövaihdokset.

Johtopäätökset

Työkyvyn vuosikello tarjoaa yhden toimintamallin työkyvyn yhteisölliseen vahvistamiseen sote-organisaatioissa. Hankkeissa kehitettävien toimintamallien jatkuvuus vaatii systemaattista työtä ja resursseja hankkeen tutkimus- ja kehittämistyön rinnalla.
Tutkimus on toteutettu JACARDI-tutkimushankkeessa ja sitä on rahoittanut EU4Health 2021–2027-ohjelma (101126953). Ilmaukset ja mielipiteet ovat kirjoittajien omia, eivätkä välttämättä heijasta Euroopan unionin tai Euroopan terveys- ja digitaalisen toimeenpanoviraston (HaDEA) mielipiteitä. Euroopan unioni eikä myöntävä viranomainen ole vastuussa niistä.

Vetopito-hanke esimerkkinä arvioinnin merkityksestä kehittämistyön ohjauksessa

Marjo Turunen

Tavoitteet

Tavoitteena on tarkastella, miten sosiaali- ja terveysalan kehittämishankkeiden systemaattinen arviointi – erityisesti formatiivinen prosessiarviointi – voi toimia hanketoiminnan ohjausvälineenä ja tukea konkreettista kehittämis- ja hanketyötä. Tarkastelu perustuu Etelä-Savon Vetopito-hankkeen (vv. 2021–2023) arviointiprosessiin.

Menetelmät

Monimenetelmäisessä arviointimallissa yhdistettiin prosessi- ja vaikuttavuusarviointi. Prosessiarviointi integroitiin hankkeen kulkuun alusta alkaen. Hanketoimijoiden itsearviointikyselyillä, osahankkeiden väliarvioinneilla, työtehtävien seurantakirjauksilla ja säännöllisillä yhteistapaamisilla seurattiin toimenpiteiden etenemistä sekä ohjattiin toimintaa reaaliaikaisesti. Vaikuttavuusarviointia tuettiin erillisellä arviointikehikolla ja Delfoi-paneelilla.

Tulokset

Tulokset osoittavat, että prosessiarviointi auttoi varmistamaan suunniteltujen toimenpiteiden toteutumisen ja tavoitteiden suuntaisen etenemisen. Arviointikierrokset toivat esiin hankkeen alkuvaiheen haasteita (esim. toiminnan käynnistymisen viiveet ja osallistumisvaikeudet), joihin pystyttiin reagoimaan nopeasti toimintaa parantavin toimenpitein. Hanketiimin yhteistyö, tiedonkulku ja toiminnan systemaattisuus vahvistuivat, ja toimenpiteet etenivät suunnitellusti. Prosessiarviointi tuki hanketoimijoiden työn hallintaa ja tätä kautta myös työssä jaksamista. Hankkeen aikana syntynyt monialainen Ennakoiva Sote -verkosto vahvisti yhteistoimijuutta Etelä-Savossa. Hankkeessa toteutettiin Delfoi-paneeli, jossa asiantuntijat korostivat jatkuvan osaamisen kehittämisen ja lähijohtamisen merkitystä sosiaali- ja terveysalan veto- ja pitovoiman parantamisessa.

Johtopäätökset

Pitkäkestoisissa kehittämishankkeissa tulisi olla formatiivinen prosessiarviointi osana hankkeen ohjausta. Vetopito-hankkeen esimerkki osoittaa, että prosessiarviointi toimii tehokkaana välineenä pitää toimenpiteet linjassa tavoitteiden kanssa ja varmistaa toiminnan tarkoituksenmukaisuuden myös ennakoimattomissa muutoksissa. Varsinkin tavoitteiltaan kunnianhimoisten hankkeiden osalta prosessiarvioinnilla turvataan toiminnan edistyminen suunnitellusti. Tällöin voidaan olettaa myös tavoitteiden toteutumista sekä niitä vaikutuksia ja jopa vaikuttavuutta, joiden toteutuminen vaatii hankeaikaa pidemmän ajan.

TR20: Digimurros työyhteisöissä – odotukset, haasteet ja mahdollisuudet

pe 6.11. klo 9.00–10.30
A08, 0. krs.

Puheenjohtajat: Katriina Tapanila & Arja Haapakorpi (Tampereen yliopisto)

Voiko digitalisoituva työ rikastaa työssä oppimista ja voimaannuttaa työntekijöitä?

Hanna Toiviainen

Tutkimuksen tavoitteet

Esittelen kansainvälisen tutkijayhteisön tutkimusjulkaisua, joka lähestyy otsikon kysymystä moninaisilla työelämän analyyseilla 13:ssa Aasian ja Euroopan alueen maassa. Esittelen tarkemmin Suomen työelämätutkimuksen kirjallisuuskatsausta, jolla selvitettiin, mitä ammatillisia käytäntöjä ja työkonteksteja on tutkittu ja haettiin vastausta kysymykseen, missä määrin tutkimuksissa on tunnistettu digitalisaation mahdollisuudet ja haasteet työssä oppimiselle ja työntekijöiden osallisuudelle (inclusion).

Menetelmät

Kirjallisuuskatsaus (scoping review) antoi kysymykseen neljä erilaista vastausta, joita pohdin esityksessäni. Pyrin myös tunnistamaan puuttuvia lähestymistapoja, joita katsauksen laajentaminen ja päivitys vuoteen 2026 voisi tuottaa.

Keskeiset tulokset

Digitalisaation tunnistetut ja tutkitut vaikutukset työssä oppimiseen ja työntekijöiden osallisuuteen vaihtelivat ulottuvuudella, jonka toiseen päähän asettuvat organisaatioissa ylhäältä päin tulevat vaatimukset ja sen vastapäähän työntekijöiden muutostoimijuuden korostaminen ja vahvistaminen. Tuloksia tulkittiin toiminnanteoreettisessa viitekehyksessä pyrkien laajentamaan ymmärrystä erilaisista tutkimuslähestymistavoista.

Johtopäätökset

Suomalainen työelämän tutkimus on kiinnostava kenttä, jota on syytä tarkastella kansainvälisen ja kulttuurisesti moninaisen tutkimuksen osana. Tutkimus työn digitalisaation merkityksestä työntekijöiden oppimiselle ja osallisuudelle on vasta alussaan.

Laadukasta työtä ja hyvinvointia digitalisaatiosta? – pk-yritysten näkökulma

Tiia Kekola

Tutkimuksen tavoitteet

Digitalisoituminen heijastuu moninaisesti työhyvinvointiin ja työn laatuun. Vaikutuksen suunta riippuu teknologian lisäksi muun muassa johtamiskäytännöistä, odotuksista ja suhtautumisesta teknologiaan, käyttöä tukevista olosuhteista sekä työntekijäkohtaisista eroista. Keskeisintä ei ole, miten digitalisaatio vaikuttaa työhön, vaan miten työn laadullinen sisältö paranisi digitalisaation myötä. Pk-yrityksissä kokemus työn laadusta työn digitalisoituessa on osin myönteisempi kuin suuryrityksissä. Koska suomalainen yrityskenttä on pienyritysvoittoista, tutkimuksessa tarkastellaan, miksi kokemus on myönteisempi ja miten digitalisaatio heijastuu pk-yritysten työtekijöiden työn arkeen.

Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksessa kysytään, kuinka digitalisoituminen heijastuu kokemukseen työstä pk-yrityksissä. Tutkimusaineisto on kerätty pk-yrityksissä työskenteleviltä työntekijöiltä ja johtajilta eläytymismenetelmää hyödyntäen. Eläytymismenetelmä on vähemmän käytetty digitalisaation tutkimusmenetelmä. Laadullinen tutkimusmenetelmä mahdollistaa ymmärryksen lisäämisen ilmiöstä ja sen tuomista muutoksista kriittisetkin oivallukset huomioiden. Aineisto on kerätty vuoden 2026 aikana. Analyysimenetelmänä on käytetty aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Tulokset

Tutkimuksessa kehyskertomusten avulla varioitiin vastaajien kokemuksia työn digitalisoitumisesta. Alustavien tulosten mukaan, myönteiset kokemukset digitalisaatiosta jaoteltiin neljään kategoriaan: 1) miten teknologia auttaa ja 2) miten teknologiaa hyödynnetään työssä, 3) millainen on työnantajan rooli ja 4) kuinka yksilön aktiivisuus ja asenne vaikuttavat myönteisen kokemuksen muodostumiseen. Negatiivisen kokemuksen syntymistä puolestaan tarkasteltiin kolmessa, lähes vastaavassa kategoriassa: 1) miksi ja miten teknologia kuormittaa työssä, 2) millainen on työnantajan rooli ja 3) miten yksilön aktiivisuus, osaaminen ja asenne vaikuttavat negatiivisen kokemuksen syntymiseen.

Johtopäätökset

Ymmärrys digitalisaation, työn laadun sekä työhyvinvoinnin välisestä vastavuoroisuudesta on keskeistä. Tutkimustulokset kuvaavat kontekstia sekä ajan kuvaa tutkittujen ilmiöiden ympärillä. Ne antavat vastauksia kysymykseen, mitä pitäisi tehdä, jotta työn laadullinen sisältö paranisi digitalisaation myötä.

Digitalisoituvan taloushallinnon muutos – työn organisointi, osaaminen ja työhyvinvointi

Arja Haapakorpi, Katriina Tapanila, Pasi Pyöriä, Antti Saloniemi, Tiia Kekola & Päivi Korvajärvi

Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

Taloushallinnon palveluita tarjoavat yritykset eli tilitoimistot tarjoavat asiakkailleen yhä digitalisoidumpia palveluja ja automatisoivat työprosessejaan, mikä edellyttää uudenlaista työn organisointia ja osaamista. Tutkimuksessa tarkastelimme digitaalisen teknologian soveltamista ja istuttamista taloushallinnon tietopohjaan ja työn logiikkaan. Kysyimme 1) Miten työ muuttuu digitalisoinnin myötä? ja 2) Millaisia työhyvinvointivaikutuksia digitalisoinnilla on?

Aineisto ja menetelmät

Esitys pohjautuu vuosina 2024–2026 toteutettuun Taloushallinnon digitalisointi ja yhteisöllinen oppiminen toimintatutkimuksen keinoin -hankkeeseen, jonka aineisto (N=25) kerättiin syksyllä 2024. Aineisto käsiteltiin sisällönanalyysillä. Haastateltavat olivat taloushallinnon ammattilaisia ja johdon edustajia kahdeksasta tilitoimistosta eri puolilta Suomea.

Keskeiset tulokset

Tulosten mukaan digitalisointi ja työn uudelleen organisointi muutti tehtäviä, menetelmiä, käytäntöjä ja rooleja, mutta kirjanpidon ammattitaito säilyi työn ytimenä. Organisatorinen raja asiakkaisiin hämärtyi, kun työntekijät ja asiakkaat tuottivat aineistoa ja käsittelivät sitä jaetuilla alustoilla tai järjestelmissä. Digitalisaatio yhtäältä helpotti ja sujuvoitti työtä, mutta toisaalta tekniset haasteet, työntekijöiden digitaitojen erot ja eritasoinen ymmärrys digitaalisista prosesseista hankaloittivat työskentelyä. Digitalisaation koettiin pirstaloivan työtä, mikä vähensi työn hallinnan kokemusta. Digitaaliset järjestelmät edellyttävät jatkuvaa uuden oppimista, minkä osa työntekijöistä koki lisäävän työn mielekkyyttä ja osa piti niitä kuormittavina. Digiosaamisen erot olivat merkittävät.

Johtopäätökset

Taloushallinnon organisaatioiden olisi tärkeää tarjota kouluttautumisen mahdollisuutta erityisesti niille työntekijöille, joiden digiosaaminen on puutteellista. Olisi myös tärkeää, että työntekijät saisivat itse vaikuttaa omiin työnkuviinsa ja käyttämiinsä järjestelmiin, jotta heidän olisi mahdollista kokea työhyvinvointia vahvistavaa hallinnan tunnetta työssään.

Generatiivinen tekoäly yksittäisten työntekijöiden leikkikentästä tukemaan organisaation oppimista

Olli Kupiainen, Johanna Maaniemi & Eija Kjelin

Tutkimuksen tavoitteet

Generatiiviset tekoälysovellukset (tekoäly tästä eteenpäin) ovat tulleet nopeasti organisaatioiden arkeen. Tekoäly voi olla yksittäisille työntekijöille keskeinen työväline ja keskustelukumppani ongelmien ratkaisussa ja samalla se voi tukea työhön liittyvää oppimista. Työskentelyä tekoälyn kanssa voidaan tarkastella niin sanotun augmentaation kautta eli ihmisen ja tekoälyn välisenä yhteistyönä, jossa ne täydentävät toisiaan.

Tutkimuksen kannalta vähemmälle huomiolle on jäänyt se, miten yksilöiden tekoälyn käyttö ja siitä saatavat opit leviävät laajemmin organisaatioon, tukien organisaation oppimista. Tarkastelemme organisaatiotoimijoiden kokemuksia siitä, miten yksilötason tekoälyn käyttö voi tukea (tai hidastaa) yksilöiden luovuutta ja oppimista sekä kytkeytyä organisaatioiden oppimiseen. Tutkimuksen aikana kehitetään ”Tekoäly oppimisen tukena” -viitekehys.

Menetelmät

Tässä, menneillään olevassa tutkimus- ja kehittämishankkeessa, on haastateltu noin 60–70 Helsingin kaupungin tai pk-yritysten työntekijää, keskittyen heidän kokemuksiinsa tekoälyn käytöstä arjen työssä ja miten siitä saatuja oppeja hyödynnetään organisaation oppimisessa. Pk-yritysten edustajat ovat osa oppimisverkostoa, joka tukee oppimista edistävää käyttöä arjen työssä. Haastattelujen tuloksia esitellään oppimisverkoston verkostopäivässä syys- ja marraskuussa 2026 verkostopäivässä, ja verkostolle esitellään alustavien tulosten perusteella ”Tekoäly oppimisen tukena” sekä kehitetään yhdessä eteenpäin osallistujien palautteen pohjalta.

Alustavat tulokset

Alustavien tulosten mukaan tekoälyä tarkastellaan usein tehokuuden näkökulmasta. Yksittäiset käyttävät voivat olla hyvinkin taitavia tekoälyn käyttäjiä, jolloin augmentaation periaatteet toteutuvat hyvin. Haasteena on se, että opit eivät välttämättä leviä organisaatiossa laajemmin tukemaan organisaation oppimista.

Johtopäätökset

Tekoälyn rooli luovuuden ja oppimisen tukena on jäänyt yrityksissä pienemmälle huomiolle. Organisaatioissa tarvitaan oppimista tukevia joustavia rakenteita, jotta tekoälystä saadut hyödyt leviävät laajemmalle organisaatioissa. Tuotamme tietoa tekoälyn tuomista odotuksista, haasteista ja mahdollisuuksista organisaation oppimisessa.

Digikyvykkyyden koulutuskokonaisuus valmistavan teollisuuden ja logistiikka-alan pk-yrityksille

Tarmo Karhu, Arto Reiman, Tero Sotamaa, Maria Lindholm, Susanna Mattila, Minna Rantala & Jari Kaivo-oja

Suomalaisen työn tuottavuus on jäänyt jälkeen tärkeimmistä pohjoisista verrokkimaistamme. Samanaikaisesti myös työhyvinvointiin liittyvät haasteet ovat lisääntyneet ja monipuolistuneet. Yhtenä keskeisenä syynä tässä kehityksessä on teknologioiden nopea kehittyminen sekä riittämätön ymmärryksemme teknologioista osana sosioteknisiä kokonaisuuksia, joissa ihmisillä teknologioiden käyttäjinä on oma keskeinen roolinsa. Digikyvykäs-hankkeessa esitämme, että suomalaisten pk-yritysten osalta tällaisten sosioteknisten kokonaisuuksien hallintaa voisi tehostaa kehittämällä digikyvykkyyksiä sekä niihin liittyviä rakenteita, prosesseja ja käytäntöjä. Tällöin digikyvykkyys pohjautuu kokonaisvaltaisen sosioteknisen työjärjestelmäymmärryksen lisäämiseen tuottavuuden, työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin optimoimiseksi.

Tietoa kerättiin monipuolisesti valmistavan teollisuuden ja logistiikan alan pk-yrityksistä (n=71) mm. johdolle ja asiantuntijoille suunnattujen kyselyjen, haastattelujen ja työpajojen kautta. Tarpeiden tunnistamisen jälkeen digitaalinen osaaminen jaettiin kahteen toiminnalliseen ulottuvuuteen (johtaminen ja suunnittelu) ja neljään organisatoriseen kyvykkyyteen (tunnistaminen, haltuunotto, muutos ja ylläpitäminen), joista muodostettiin 2 x 4 matriisi. Tutkijaryhmän iteratiivisen kehittämisprosessin kautta ulottuvuudet ja kyvykkyydet määriteltiin ja luokiteltiin tarkempiin osiin. Tarkoituksena oli tehdä ergonomiasta näkyvä ulottuvuus, jonka pk-yrityksen tulisi tietoisesti ottaa huomioon keskustellessaan digitaalisista osaamisista ja strategisesta kehityksestä.

Tämän osallistavan prosessin tuloksena olemme kehittäneet digitaalisen DigiKyvykkyys-koulutuskokonaisuuden pk-yrityksille. Koulutuskokonaisuus on jaettu kolmeen kronologisesti etenevään moduuliin: 1. Digistrategia, 2. Teknologiamurros ja 3. Kehityksen seuranta. Pedagogisesti koulutuskokonaisuus on helppo ymmärtää ja käyttää: kolme päämoduulia, kunkin moduulin osassa lyhyet johdantotekstit ja tiiviit videoluennot, joissa on viitteitä taustalla oleviin tutkimuksiin ja muihin lisätietolähteisiin.

Seuraavissa vaiheissa vuoden 2026 aikana hankkeessa mukana olevia yrityksiä ohjataan koulutusmateriaalien pariin mm. tekoälyä hyödyntävän tiekarttatyökalun pilotoinnin, tarkentavien yrityshaastattelujen sekä osallistavien työpaja- ja koulutussessioiden kautta. Lisäksi palautetta kerätään koulutuspaketin kautta yksinkertaisella kyselyllä, jossa on muutama avoin kysymys. Näiden perusteella koulutuskokonaisuuteen voidaan vielä tehdä tarkennuksia ja muokkauksia.

TR21: Konfliktien hallinta työyhteisöissä

to 5.11. klo 13.00–14.30
A2a, 2. krs.

Puheenjohtajat: Pauliina Tiuraniemi (Tampereen yliopisto) & Jenni Kantola (SEAMK)

Ihmissuhdekonfliktit, työhyvinvointi ja konfliktinhallinta

Pauliina Tiuraniemi, Jaana-Piia Mäkiniemi & Anne Mäkikangas

Tutkimuksen tavoitteet

Ihmisten väliset konfliktit ovat merkittävä sosiaalinen työn vaatimustekijä, jotka vaikuttavat monitasoisesti niin työntekijöiden hyvinvointiin, yhteistyöhön kuin organisaatioiden toimintaan. Tässä systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tarkastellaan, miten ihmissuhdekonfliktit ovat yhteydessä kahteen keskeiseen työhyvinvoinnin ulottuvuuteen, työuupumukseen ja työn imuun, ja mitkä tekijät vaikuttavat näihin yhteyksiin.

Menetelmät

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus toteutettiin PRISMA-menetelmää käyttäen. Aineisto kerättiin kahdeksasta tietokannasta ja se käsittää 2000–07/2025 julkaistut, englanninkieliset vertaisarvioidut tutkimusartikkelit, joissa tarkasteltiin ihmissuhdekonfliktien yhteyttä työuupumukseen ja/tai työn imuun.

Keskeiset tulokset

Ihmissuhdekonfliktit ovat pääsääntöisesti yhteydessä lisääntyneeseen työuupumukseen ja heikentyneeseen työn imuun, joskaan tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä ei kaikissa tutkimuksissa löytynyt. Tutkimukset tunnistivat useita välittäviä ja muuntavia tekijöitä, jotka voivat joko voimistaa tai lieventää näitä yhteyksiä. Konfliktinhallintatyylillä on keskeinen merkitys, sillä osa tyyleistä voi lieventää ihmissuhdekonfliktien haitallista vaikutusta työhyvinvointiin, kun taas yksi tyyli voi voimistaa sitä tilanteissa, joissa ihmissuhdekonfliktin esiintyvyys on korkea. Osalla konfliktinhallintatyyleistä ei puolestaan ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta. Konfliktinhallinnan lisäksi yhteyksiä muuntavat myös useat työn voimavaroihin sekä tunteisiin liittyvät tekijät.

Johtopäätökset

Konfliktinhallinta voidaan nähdä keinona ratkoa konflikteja, mutta myös työhyvinvointia tukevana voimavaratekijänä. Se voi vähentää ihmissuhdekonflikteista aiheutuvaa sosiaalista kuormitusta ja tukea työntekijöiden työhyvinvointia.

Tiimin yhteinen vuorovaikutusosaaminen työyhteisön ennakoivassa konfliktinhallinnassa

Tuulia Tynkkynen, Salme Korkala & Sini Tuikka

Tutkimuksen tavoitteet

Tiimin konfliktit rakentuvat ja niitä hallitaan vuorovaikutuksessa. Onnistunut konfliktinhallinta voi mahdollistaa tarvitun muutoksen tiimissä. Puheenvuorossamme tarkastelemme, miten tiimin yhteistä vuorovaikutusosaamista vahvistamalla tuetaan tiimin konfliktinhallintaa. Esittelemme teoriaan pohjaavan jäsennyksen tiimin ennakoivasta konfliktinhallinnasta ja siinä tarvittavasta yhteisestä vuorovaikutusosaamisesta.

Menetelmä

Lähestymme tiimin konfliktinhallintaa viestintätieteellisestä viitekehyksestä vuorovaikutusosaamisen, vuorovaikutussuhteiden ja johtamisen näkökulmasta, ja rakennamme jäsennyksen siitä, miten tiimin yhteinen vuorovaikutusosaaminen mahdollistaa kestävän konfliktinhallinnan. Yhteisellä vuorovaikutusosaamisella tarkoitamme osaamista, joka muodostuu ja kehittyy ajan myötä erilaisissa vuorovaikutusprosesseissa sekä yksilöiden että tiimin tasolle. Tarkastelemme vuorovaikutussuhteiden ylläpitämistä ja johtamista osana yhteistä vuorovaikutusosaamista.

Keskeiset tulokset ja johtopäätökset

Tiimin yhteinen vuorovaikutusosaaminen on monitasoista. Kyse ei ole vain yksilöiden vuorovaikutustaidoista, vaan osaamisesta, joka ilmenee tiimissä jaettuina vuorovaikutuskäytänteinä ja yhteisenä toimintakulttuurina. Ennakoiva konfliktinhallinta rakentuu vuorovaikutusprosesseissa, joita ovat esimerkiksi toimivan tiimin rakentaminen, neuvottelu ja tiedon jakaminen.

Yhteistä vuorovaikutusosaamista kuvaa myös, miten tiimin konfliktivuorovaikutus kehittyy ja muuttuu ajan myötä: pystytäänkö aiemmista konflikteista oppimaan ja sitä kautta rakentamaan uusia toimintatapoja, jotka auttavat ennakoivassa konfliktinhallinnassa? Tärkeää on, miten tiimin jäsenet ylläpitävät vuorovaikutussuhteitaan tiimin elinkaaren aikana. Tällä voidaan vaikuttaa esimerkiksi luottamukseen ja yhteistyön toimivuuteen nyt ja tulevaisuudessa.

Johtajan rooli on ennakoivassa konfliktinhallinnassa tärkeä. Johtaja luo toimintaedellytykset tiimin toiminnalle, tukee tiimiä sen tavoitteiden täyttymisessä ja mahdollistaa osaamisen kehittämisen. Johtajalla tulisikin olla ymmärrystä myös siitä, miten tiimit toimivat, miten tiimin haastavia vuorovaikutustilanteita ja tiimin jäsenten keskinäisiä jännitteitä voidaan hallita.

Tiimin yhteinen vuorovaikutusosaaminen on ratkaisevaa siinä, miten onnistuneesti konfliktitilanteita pystytään hallitsemaan. Yhteisen vuorovaikutusosaamisen kehittymisen edellytyksiin kannattaakin kiinnittää huomiota niin tiimin muodostamisessa kuin arjen työskentelyssä.

Sote-palvelujen konfliktiherkät yhdyspinnat – yhteensovittavalla johtamisella johtajien välistä vuoropuhelua edistämässä?

Sanna Laulainen, Ulla Kekäläinen & Miina Niskanen

Sote-palveluissa kompleksiset ongelmat vaativat rajat ylittävää johtamista ja ongelmien monialaista käsittelyä. Konfliktit usein kärjistyvät erilaisilla raja- ja yhdyspinnoilla, joissa valta- ja vastuukysymykset hämärtyvät. Epäselväksi usein jää kuka kantaa vastuun ratkaisujen etsimisestä ja miten se tapahtuu. Lisäksi raja- ja yhdyspintoja ylitettäessä herkästi varotaan toisten ammattilaisten/johtajien varpaille astumista konfliktin pelossa. Selvää on, että johtamisen merkitys korostuu, mutta miten. Yhdenlainen ratkaisu näihin konflikteihin on yhteensovittava

johtaminen, jolla tarkoitamme sosiaali- ja terveydenhuollossa kokonaisvaltaista, rajat ylittävää verkostomaista johtamista, jossa johtajilla on aktiivinen rooli yhdistettäessä niukkoja voimavaroja monimutkaisten ongelmien ratkaisemiseksi kohti asiakaslähtöisiä palveluja (Kekäläinen ym. 2026).

Tutkimuksemme tavoitteena on tehdä näkyväksi sote-palvelujen yhdyspintojen konfliktiherkkyyttä ja pohtia kriittisesti keinoja hallita tilanteita yhteensovittavan johtamisen tuella.

Aineistona hyödynnämme sosiaalihuollon johtajien yksilöhaastatteluja (n= 37), jotka toteutimme keväällä 2024 Johtajat puristuksessa – sosiaalihuollon johtamisen nykytila ja tulevaisuus (PURJO) -hankkeessa. Aineiston analysoimme metafora-analyysia hyödyntäen.

Keskeisinä tuloksina tuomme esille konflikteja yhdyspinnoilla, jolloin 1) toiminta nostattaa karvat pystyyn, 2) katsotaan asioita avaimenreiästä tai 3) puhutaan aidasta ja aidan seipäästä. Lisäksi havainnollistamme sitä, miten johtamista yhteensovittamalla voidaan konflikteja hillitä ja hallita; entä liittyykö siihen joitakin riskejä.

Johtopäätöksenä tunnistamme erilaisiin johtamis- ja ammattikulttuureihin liittyviä kielellisiä ja toiminnallisia tekijöitä, jotka aiheuttavat kitkaa raja- ja yhdyspinnoilla yhteistyötä tehdessä ja johtamista kehitettäessä. Pohdimme esityksessämme kriittisesti sitä, miten yhteensovittavalla johtamisella voisi edistää yhdessä johtamista yhdyspinnoilla.

Konflikteista yhteenkuuluvuuteen – työyhteisösovittelu työyhteisön vuorovaikutuksen vahvistajana

Jenni Kantola & Pauliina Tiuraniemi

Tutkimuksen tavoitteet

Konfliktit ovat väistämätön osa organisaatioiden toimintaa, mutta muuttuva työelämä muovaa myös niitä olosuhteita, joissa työyhteisöjen konfliktit syntyvät ja kehittyvät.

Hybridityö, työyhteisöjen monimuotoistuminen ja organisatoriset muutokset haastavat organisaatioita käsittelemään konflikteja tavoilla, jotka paitsi ratkaisevat ristiriitoja myös tukevat työyhteisön ihmissuhteita, osallisuutta ja työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta. Nykyisessä konfliktitutkimuksessa onkin tärkeää tarkastella konfliktinhallinnan käytäntöjen laajempia relationaalisia ja yhteisöllisiä vaikutuksia.

Työyhteisösovittelu on yksi työpaikan konfliktien käsittelyssä käytetyistä menetelmistä. Siinä puolueeton sovittelija tukee osapuolia konfliktin käsittelyssä ja yhteisesti hyväksyttävän ratkaisun löytämisessä. Vaikka sovittelu kohdistuu ensisijaisesti konfliktin osapuoliin ja heidän välisiin suhteisiinsa, sen vaikutusten on esitetty voivan ulottua myös laajemmin työyhteisön vuorovaikutukseen ja sosiaalisiin suhteisiin. Sovittelun yhteisöllisiä merkityksiä on kuitenkin tutkittu vähän. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työyhteisösovittelun potentiaalia erityisesti yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tukemisen näkökulmasta.

Menetelmät

Tutkimus tehtiin kaksivaiheisesti: ensin toteutettiin kartoittava kirjallisuuskatsaus, jossa kartoitettiin tutkimuksissa raportoituja työyhteisösovittelun vaikutuksia. Toisessa vaiheessa nämä vaikutukset analysoitiin temaattisen analyysin avulla suhteessa Allenin ym. (2021) määrittelemiin yhteenkuuluvuuden osa-alueisiin.

Tulokset

Työyhteisösovittelu voi tukea yhteenkuuluvuutta vahvistamalla tunne- ja vuorovaikutustaitoja, luomalla tilaa dialogille ja yhteiselle ongelmanratkaisulle sekä vähentämällä konfliktien aiheuttamaa emotionaalista kuormitusta. Lisäksi se voi tukea yhteyden palauttamista ja työskentelysuhteiden ylläpitämistä.

Johtopäätökset

Tutkimuksen valossa työyhteisösovittelun vaikutukset ulottuvat yksittäisten ristiriitojen ratkaisemista laajemmalle myös sosiaalisiin suhteisiin. Tutkimus tuo konfliktitutkimukseen näkökulman, jossa työyhteisösovittelu hahmotetaan konfliktinratkaisumenetelmän lisäksi koko työyhteisön suhteita ja vuorovaikutuksen dynamiikkaa vahvistavana menetelmänä, jolla voi olla merkitystä yhteenkuuluvuuden ja työyhteisöjen vahvistamisessa.

TR22: Rekrytointi ja työnhaku muuttuvassa työmarkkinassa

to 5.11. klo 13.00–14.30
A08, 0. krs.

Puheenjohtaja: Juho Toivola (Tampereen yliopisto)

Perhetausta, koulutus ja uskomukset sosiaalisten verkostojen roolista suomalaisilla työmarkkinoilla

Emmi Mäkeläinen

Tässä tutkimuksessa tutkin, miten uskomukset verkostojen roolista työllistymisessä ja elämässä etenemisessä jakautuvat perhetaustan ja koulutustason mukaan, sekä miten uskomukset ovat yhteydessä työllisyyslopputulemiin. Aiempi tutkimus on osoittanut, että sosiaaliset suhteet erityisesti korkeissa ammattiasemissa oleviin henkilöihin ovat yhteydessä työllistymiseen sekä korkeampaan ammattiasemaan ja palkkatasoon. Lisäksi sosiaaliset verkostot ja niiden hyödyntämiseen liittyvät uskomukset mukailevat eriarvoisia yhteiskunnallisia rakenteita, ja jakautuvat esimerkiksi oman koulutustason sekä vanhempien sosioekonomisen aseman mukaan. Haastattelututkimuksissa on havaittu, että korkeasta perhetaustasta tulevat korkeakouluopiskelijat tunnistavat sosiaalisten verkostojen keskeisen roolin työllistymisessä, ja osaavat luoda sekä hyödyntää suhteitaan osana työnhakua, toisin kuin matalammasta perhetaustasta tulevat.

Tutkimusta sosiaalisten verkostojen ja niihin liittyvien uskomusten eriarvoisista, ylisukupolvisista vaikutuksista työllisyyslopputulemiin on kuitenkin tehty kansainvälisestikin hyvin vähän. Tutkimukseni tavoitteena on vastata tähän tutkimusaukkoon ja tuottaa uutta, suomalaiseen kysely- ja rekisteriaineistoon pohjautuvaa tietoa, miten uskomukset sosiaalisten verkostojen merkityksestä työllistymisessä liittyvät eriarvoisiin yhteiskunnallisiin asemiin ja työllisyyslopputulemiin Suomessa.

Käytän Turun yliopiston INVEST Pitkittäistutkimus hyvinvoinnista -kyselyaineiston vuonna 2024 kerättyä ensimmäistä aaltoa, johon yhdistetään rekisteriaineistoja. Hyödynnän tutkimuksessani määrällistä pitkittäisanalyysiä. Tarkastelen, miten vanhempien koulutustaso ja ammattiasema sekä vastaajan oma koulutustaso ovat yhteydessä uskomuksiin sosiaalisten suhteiden merkityksestä elämässä pärjäämiseen ja työllistymiseen, sekä näiden uskomusten vaikutuksia

myöhempään ammattiasemaan ja palkkatuloihin.

Alustavat, kyselyaineistoon perustuvat tulokset osoittavat, että vastaajat, joilla on korkeakoulututkinto, pitävät sosiaalisia suhteita merkittävämpinä arvostettuun ammatilliseen asemaan pääsemisen kannalta kuin vastaajat, joilla on korkeintaan peruskoulututkinto. Lisäksi tulot ovat negatiivisesti yhteydessä uskomukseen, että sosiaaliset verkostot ovat merkittäviä elämässä pärjäämisen kannalta Suomessa. Alustavat tulokset viittaavat siihen, että uskomukset sosiaalisten verkostojen roolista suomalaisilla työmarkkinoilla työllistymiseen ja etenemiseen jakautuvat koulutustason ja tulotason mukaan.

Duunarit löytävät työtä verkostojen avulla

Anu-Hanna Anttila

Teollisuusliitto toteutti loka-marraskuussa 2025 sähköisesti kyselytutkimuksen, jolla selvitettiin jäsenten työttömyyteen ja työllistymiseen liittyviä kysymyksiä. Tutkimuksen avulla selvitettiin työttömyyden kestoa sekä keinoja ja mahdollisuuksia löytää työtä.

Kysely koski niitä teollisuusliittolaisia, jotka olivat olleet jossakin vaiheessa työttömänä 1.1.2024–30.9.2025 ajanjaksolla. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 4 027 jäsentä. Vastaushetkellä oli työssä (45 %) hieman useampi kuin työttömänä (42 %). Loput olivat joko lomautettuna tai sairauslomalla (8 %) tai työstä vapaalla (5 %).

Tutkimus osoittaa, että duunareiden työllistyminen rakentuu yhä useammin verkostojen ja työnhakijan oman aktiivisuuden varaan. Tästä kertovat vastaushetkellä työtä tehneiden (n= 1 828) keinot työllistyä. Vaikuttaa vahvasti siltä, että duunareiden työllistymisen käytännöt ja työnhakutavat ovat osin muuttuneet.

Työtä on löydetty erilaisten verkostojen kautta. Verkostoja on kolmenlaisia: hierarkkisia, horisontaalisia ja vertikaalisia. Niitä yhdistää joko suora tai epäsuora yhteys työnantajiin. Aiemmat työsuhteet ovat vahva verkostoitumisväylä. Entisen työnantajan kautta nykyisen työnsä oli löytänyt lähes joka kymmenes (8 %). Hierakkisessa verkostossa osapuolten välille on muodostunut side, joka helpottaa työn saamista.

Perhe-, sukulaisuus- ja ystävyyssuhteisiin perustuvat horisontaaliset verkostot ovat merkittävä työllistymisväylä. Joka viides (18 %) oli löytänyt nykyisen työnsä lähiverkoston avulla. Joku vinkkaa piilotyöpaikoista tai suosittelee työpaikkaa tai työntekijää toiselle.

Teollisuusliiton tutkimuksen mukaan ammattikoulun työssäoppimisjaksot, kesätyöt, työllistämiskurssit ja -kokeilut auttavat duunareita työnsaannissa. Lisäksi ne mahdollistavan uusien verkostojen luomisen. Tällainen työllistymistä edistävä vertikaalinen verkosto on muodostunut instituutioiden välille. Noin kymmenesosa (9 %) kyselyyn vastanneista on löytänyt nykyisen työnsä esimerkiksi työnantajan ja koulutuksen järjestäjän yhteistyöllä.

Miten työvoiman saatavuus muovaa henkilövalintojen kriteereitä? Haastattelututkimus suomalaisten työnantajien rekrytointikäytännöistä

Juho Toivola

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella, miten työvoiman saatavuus vaikuttaa henkilövalintojen valintakriteerien muodostamiseen ja muokkaamiseen suomalaisissa organisaatioissa. Tutkimus pyrkii tunnistamaan keskeiset mekanismit, joiden kautta työmarkkinatilanne ohjaa rekrytointikriteerejä, sekä kuvaamaan konkreettisia muutoksia kriteereissä työvoiman yli- ja alitarjontatilanteissa.

Menetelmät

Tutkimus toteutettiin laadullisena haastattelututkimuksena. Aineisto koostuu 32 rekrytoinnista vastaavan asiantuntijan puolistrukturoidusta teemahaastattelusta. Haastattelut analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, jossa tunnistettiin teemoja ja näkökulmia induktiivisesti aineistosta. Analyysi eteni pelkistämisen, ryhmittelyn ja abstrahoinnin vaiheiden kautta.

Keskeiset tulokset

Tulokset osoittavat, että työvoiman saatavuus muokkaa valintakriteerejä systemaattisesti ja ennakoitavasti. Ylitarjontatilanteissa kriteerejä kiristetään, vaatimustasoa nostetaan ja lisäkriteereitä hyödynnetään hakijoiden erottelussa. Alitarjontatilanteissa kriteerejä joustetaan, painopistettä siirretään potentiaaliin ja oppimiskykyyn sekä tehtävänkuvia muokataan vastaamaan saatavilla olevaa osaamista. Keskeisiä mekanismeja ovat työmarkkinan ennakointi, kriteerihierarkioiden joustava tulkinta, organisaation oppimiskyvykkyys sekä rekrytointikäytäntöjen jatkuva kehittäminen.

Johtopäätökset

Tutkimus osoittaa, että valintakriteerit eivät ole staattisia tai yksinomaan työn vaatimuksiin perustuvia, vaan ne ovat dynaamisesti muovautuva kokonaisuus, joka rakentuu työmarkkinatilanteen, organisaation resurssien ja strategisten tavoitteiden vuorovaikutuksessa. Tulokset haastavat perinteisen käsityksen kriteerien pysyvyydestä ja korostavat tarvetta yhdistää psykometrinen validiteetti ja työmarkkinarealismi rekrytointikäytäntöjen kehittämisessä.

Työttömien työnhakijoiden työllistymis- ja osaamispolut vahvistamassa sosiaali- ja terveysalan henkilöstön saatavuutta

Virpi Henttu, Krista Puhakka, Laura Manninen, Heidi Ruotsalainen, Kati Päätalo, Tanja Graham & Saara Penttilä

Tavoitteet

Sosiaali- ja terveysalan työvoimapula edellyttää uusia, moniammatillisia tapoja tarkastella työllistymistä, osaamisen kehittämistä ja työuria. Tähän vastataan Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueella (Pohde) toteutettavalla työllistymis- ja osaamispolut -hankkeella, jonka tavoitteena on edistää sote-alan henkilöstön saatavuutta sekä tukea erilaista lähtökohdista tulevien työnhakijoiden kiinnittymistä työelämään. Työllistymistä lähestytään yksilöllisestä ja voimavaralähtöisestä näkökulmasta, ja tavoitteena on tukea suunnitelmallisia, realistisia ja kestäviä siirtymiä kohti työllistymistä sosiaali- ja terveysalalle.

Menetelmät

Kehittämistyö toteutettiin vaiheittain moniammatillisessa yhteistyössä hyvinvointialueen, työllisyyspalveluiden, koulutusorganisaatioiden ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa.

Palvelumuotoilun menetelmin mallinnettujen työnhakijaprofiilien aineisto kerättiin empatiakarttojen (n = 12) avulla asiantuntijaverkostolta (N = 26), ja sitä täydennettiin työttömille suunnatuilla haastatteluilla (n = 10) sekä työpajatyöskentelyn tuloksilla. Profiilien pohjalta kehitettiin Pohteen työllistymis- ja osaamispolut, joissa huomioitiin osaamisen tunnistaminen, vaiheittaiset siirtymät työelämään sekä eri palveluiden ja toimijoiden yhteensovittaminen. Työllistymistä edistetään joustavin keinoin, kuten työkokeiluilla, palkkatukityöllä, oppisopimuksilla ja kielitaitoa tukevilla koulutusratkaisuilla.

Tulokset

Hankkeessa muotoiltiin neljä työnhakijaprofiilia: epävarma ammattilainen, motivoitunut alan vaihtaja tai osaamisen päivittäjä, joustavuutta etsivä ammattilainen sekä kansainvälinen työnhakija. Profiilien pohjalta kehitetyt työllistymis- ja osaamispolut toimivat käytännönläheisinä urasuunnittelun välineinä sekä työnhakijoille että heidän kanssaan työskenteleville ammattilaisille. Ne tukevat siirtymää passiivisesta työnhausta tavoitteelliseen urasuunnitteluun ja tekevät näkyväksi osaamisen, työkyvyn ja oppimisen merkityksen osana työuraa. Polkujen keskiössä ovat osaamisen tunnistaminen ja vahvistaminen, elinikäinen oppiminen, työkyvyn tukeminen sekä minäpystyvyyden ja ammatillisen identiteetin vahvistaminen.

Johtopäätökset

Yhteenvetona voidaan todeta, että työllistymis- ja osaamispolut kokoavat yhteen työnhakijan urapolun, ammattilaisten tarjoaman tuen ja verkostoyhteistyön selkeäksi kokonaisuudeksi. Ne tukevat yksilöllisiä, suunnitelmallisia ja realistisia polkuja sosiaali- ja terveysalalle ja edistävät osaltaan henkilöstön saatavuutta hyvinvointialueella.

TR23: Nuoret ja työelämä – Onnistuneen urapolun tukeminen

to 5.11. klo 16.15–17.45
Juhlasali, 2. krs.

Puheenjohtajat: Jaana Vastamäki (Sosiaali- ja terveysministeriö) ja Marianne Keyriläinen (Työ- ja elinkeinoministeriö)

Hyvä alku – kestävät työurat kaupan alalla: Oppeja pelillisistä työpajoista

Sara Lindström & Simo Levanto

Tavoite

Nuorten työkyky ja työelämään kiinnittyminen ovat keskeisiä tekijöitä kestävien työurien ja työkyvyttömyysriskien ehkäisyn näkökulmasta. Ilmarisen Hyvä alku – kestävät työurat kaupan alalla tutkimus- ja kehittämishankkeen tavoitteena on vahvistaa nuorten työkykyä ja työelämään kiinnittymistä kaupan alalla, joka on merkittävin nuorten työllistäjä Suomessa.

Nuoret siirtyvät työmarkkinoille yhteiskunnallisessa tilanteessa, jota leimaavat epävarmuus ja kriisipuhe. He, jotka onnistuvat työllistymään kaupan alalle, kohtaavat työolosuhteiltaan

monipuolisen ympäristön, joka voi sekä haastaa että tarjota mahdollisuuksia työkyvyn näkökulmasta. Erityisesti työyhteisön toimivuudella ja lähiesihenkilötyöllä on keskeinen merkitys nuorille, jotta he saavat sujuvan ja turvallisen alun kestävälle työuralle.

Menetelmät

Hankkeessa on kehitetty työkykytutkimukseen pohjautuva digitaalinen korttipakka, jota hyödynnetään pelillisissä työpajoissa eri puolilla Suomea sekä etäyhteyksin kesä–syyskuussa 2026. Työpajoihin osallistuu nuoria työntekijöitä, työelämäasiantuntijoita sekä kaupan alan yritysten edustajia. Työpajat toteutetaan Topaasia-pelialustalla, joka mahdollistaa dialogin ja yhteisten valintojen tekemisen monimutkaisista työelämäkysymyksistä. Työpajatyöskentely dokumentoidaan ja analysoidaan laadullisin tutkimusmenetelmin.

Keskeiset tulokset

Pelillisten työpajojen tuloksena tunnistetaan ja priorisoidaan ne näkökulmat, joihin nuorten työelämään kiinnittymisen ja työkyvyn haasteiden ratkaisemisessa kaupan alalla tulisi ensisijaisesti kohdistaa huomiota. Tulokset valmistuvat lokakuussa 2026.

Johtopäätökset

Nuorten työkyvyn ja työelämään kiinnittymisen vahvistaminen edellyttää useiden eri tasojen huomioimista, mutta kehittämistyön käynnistämiseksi on tehtävä tietoisia valintoja. Tutkimus tuo esiin, millaisia valintoja keskeiset toimijaryhmät pitävät tärkeinä ja miten näihin päädyttiin pelillisen, osallistavan työpajatyöskentelyn avulla. Tulokset syventävät ymmärrystä pelillisten menetelmien mahdollisuuksista työelämätutkimuksessa ja käytännön kehittämistyössä.

Pelikehitysteemainen ryhmätoiminta nuorten koulutus- ja työpolkujen tukena

Sami Lind, Venla Haapaniemi & Elina Aaltio

Tavoitteet

Esityksessä tarkastellaan 18–29-vuotiaiden, työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien arjenhallintaa, osallisuutta sekä koulutus- ja työllisyyspolkuja tukevaa ryhmätoimintaa, jota kehitetään PELSU - Nuorten aikuisten pelastussuunnitelma: pelikehitysteemainen nuorisotyö Etelä-Pohjanmaalla –hankkeessa. Hankkeessa hyödynnetään digipelaamisen ja pelikehittämisen teemoja. Ryhmätoiminnan tavoitteena on näiden teemojen kautta vahvistaa nuorten digitaalista luovuutta ja tähän liittyvien taitojen näkyväksi tekemistä suhteessa työhön ja koulutukseen sekä avata heille reittejä opintoihin ja työelämään.

Menetelmät

Keskitymme esityksessämme hankkeessa järjestettävään pelikehittämisteemaiseen ryhmätoimintaan. Ryhmätoiminta muodostuu toimintapäivistä ja yksilökohtaisesta valmennuksesta. Toimintapäivät sisältävät sekä yleistä hyvinvointiin ja motivaatioon liittyvää työskentelyä että pelikehittämiseen keskittyviä tunteja tähän suunnitellussa digitaalisen luovuuden monikäyttötilassa. Ryhmätoimintaa rakennetaan vapaata sivistystyötä ja sosiaalityötä yhdistävän TKI-toiminnan kautta. Hanke hyödyntää toimenpiteissään yhteistyötä muiden kohderyhmän kanssa työskentelevien toimijoiden kesken. Toimintaa ja siihen osallistuvien nuorten kokemuksia dokumentoidaan haastatteluja sisältävän osallistuvan havainnoinnin keinoin sekä lomakeaineiston avulla. Ryhmätoimintaa arvioidaan ja kehitetään hyödyntämällä aineistojen

analyysin tuloksia hankeryhmän yhteisissä sekä sidosryhmille järjestetyissä työpajoissa.

Keskeiset tulokset

Esittelemme ryhmätoiminnan kehittämisen ensivaiheen tuloksia. Ryhmätoimintaan osallistuvat nuoret kuvaavat toiminnan sisältöjä mielekkäiksi ja hyvinvointiaan tukeviksi. Osa nuorista myös koki toiminnan tukevan siirtymistä kohti työelämää ja kestävää urapolkua. Ryhmätoiminnassa on havaittu myös kehittämistarpeita ja haasteita esimerkiksi osallistujien osaamisen yksilöllisessä vahvistamisessa sekä toisaalta motivoimisessa ryhmätoiminnan eri sisältöihin.

Johtopäätökset

Pelikehittämisen ja digitaalisen luovuuden monipuolisuus tulisi nähdä voimavarana nuorten osaamisen kehittämisessä ja tukemisessa. Toistaiseksi digipelimaailma on ollut vähän, vaikkakin enenevästi, hyödynnetty keino vahvistaa nuorten urapolkuja. Hankkeessa kehitettävillä toimintatavoilla tätä pyritään vahvistamaan. Toiminnan sisältöjä ja prosesseja on kuitenkin syytä kehittää edelleen erityisesti yhdessä työelämä- ja järjestötoimijoiden kanssa kohderyhmää unohtamatta.

Kuinka etäjohtajan tulisi viestiä nuorille? Sukupolvi Z:n näkemyksiä etäjohtajan sosiaalisesta läsnäolosta ja viestinnästä

Annariina Tuhkanen, Jonna Koponen, Lotta Salin & Esa Hiltunen

COVID-19-pandemian jälkeisessä työelämässä etä- ja hybridityö ovat vakiintuneet osaksi asiantuntijapalveluorganisaatioden arkea, lisäten etäjohtamisen ja erityisesti tarkoituksenmukaisen johtamisviestinnän merkitystä. Samanaikaisesti Z-sukupolvi muodostaa kasvavan osan työvoimasta ja tuo mukanaan aiemmista sukupolvista poikkeavia odotuksia johtamiselle, mikä korostaa heidän tarpeidensa ymmärtämisen tärkeyttä. Vaikka etäjohtamista on tutkittu laajasti, Z-sukupolven työntekijöiden tarpeet liittyen etäjohtajan viestintään ja sosiaaliseen läsnäoloon ja viestin ovat jääneet vähälle huomiolle.

Tämä laadullinen tutkimus tarkastelee, millaisia tarpeita Z-sukupolven myynti ja palvelutiimien työntekijöillä on etäjohtajan sosiaaliseen läsnäoloon sekä tehtävä- ja suhdekeskeiseen viestintään liittyen hybridityössä. Aineisto koostuu puolistrukturoiduista haastatteluista (N = 21), jotka on toteutettu kahdeksassa asiantuntijapalveluorganisaatiossa. Aineiston analyysissa hyödynnetään temaattista sisällönanalyysiä sekä ideaalityyppianalyysiä. Analyysi etenee induktiivisesta vaiheesta teoriaohjaavaan tarkasteluun ja edelleen ideaalityyppien muodostamiseen.

Analyysiin tuloksena tunnistetaan kaksi työntekijätyyppiä, jotka eroavat toisistaan erityisesti sosiaalisen läsnäolon tarpeen sekä tehtävä- ja suhdekeskeisen viestinnän painotusten osalta. Tutkimus syventää ymmärrystä Z-sukupolven tarpeista etäjohtamisessa ja tuottaa teoreettisia sekä käytännön implikaatioita johtamisviestinnän kehittämiseen hybridityössä.

Nuorten opiskelijoiden johtajuuden ja johtajuusidentiteetin kehittyminen johtajuuskurssilla osana siirtymää työelämään

Laura Urrila

Tavoitteet

Suurten ikäluokkien eläköityminen, syntyvyyden lasku, hitaasti kaventuva sukupuolten välinen kuilu ja globaali muuttoliike tekevät tilaa aiempaa monimuotoisemmille johtajasukupolville, jotka tarvitsevat erilaisia kompetensseja kuin edeltäjänsä. Tulevaisuuden johtajien tulee valmistautua johtajuuteen monimutkaisissa organisatorisissa toimintaympäristöissä, missä heidän tulee esimerkiksi osata rakentaa korkealaatuisia johtajuussuhteita. He tarvitsevatkin itse- ja sosiaalista tietoisuutta, reflektiokykyä sekä selkeän johtajuusidentiteetin. Johtajuuden kehittyminen alkaa jo nuorella iällä, ja onkin ongelmallista, jos nykynuoret eivät koe johtotehtäviä houkutteleviksi. Tämä tutkimus selvittää tekijöitä ja mekanismeja, joiden kautta nuoret hahmottavat itseään johtotehtävissä, ja jotka voivat olla esteinä, sekä tutkii miten johtajuuskoulutus edistää nuorten johtajuuden ja johtajuusidentiteetin kehittymistä.

Menetelmät

Tämä tutkimus perustuu oletukseen, että metakognitiivisia (l. ajattelun ajattelun) kykyjä kehittämällä voidaan paitsi edistää johtamistietojen ja -taitojen omaksumista myös vahvistaa johtajuusidentiteettiä. Johtajuuden kehittämisen interventiot sisältävät yleensä vuorovaikutteisia ja itsekehityksellisiä metakognitiivisia aktiviteetteja. Tässä tutkimuksessa käytetään pitkittäistä interventiolähestymistapaa. Tutkimusinterventio on kauppatieteen kandidaatintutkintoaan suorittaville opiskelijoille tarjottava johtajuuskurssi. Aalloittain v. 2025-2027 kerättävä laadullinen aineisto koostuu kirjallisista ennen ja jälkeen tehtävistä itsereflektiotehtävistä (v. 2025 n=33*2) sekä myöhemmin toteutettavista haastatteluista.

Tulokset

Tutkimus tuottaa tietoa nuorten motivaatioista ja asenteista johtajuutta kohtaan työelämään siirtymisen kontekstissa sekä siitä, miten metakognitiiviset aktiviteetit voivat kehittää johtajuutta ja tukea johtajuusidentiteettityötä niin, että nuorilla olisi jo opiskeluvaiheessa edellytykset rakentaa aitoa käsitystä itsestään johtajana ja esihenkilönä.

Johtopäätökset

Nuorten näkökulmasta korkeakoulujen tarjoamalla johtajuuskoulutuksella on avainasema, sillä kurssit voidaan suunnitella niin, että ne kehittävät metakognitiivisia kykyjä esimerkiksi palautteenantamisen ja -vastaanottamisen kautta sekä konkreettisesti edistävät yhteyden muodostamista käytännön työelämässä toimiviin johtajiin, auttaen tietojen ja taitojen karttumisen lisäksi yksilöä hahmottamaan itseään johtajana tai esihenkilönä.

Nuorten aikuisten koulutus- ja työelämäsiirtymät ja ammatillinen tuki pitkittäisseurannassa

Mirja Määttä & Frida Westerback

Tässä esityksessä analysoimme laadullisen pitkittäistutkimuksemme valossa 19 nuoren aikuisen elämänkulkua ja heidän kokemuksiaan saamastaan koulutus- ja työelämäsiirtymiä tukevista palveluista. Tarkastelemme erityisesti, millaisia siirtymiä nuorten aikuisten elämässä on tapahtunut viisivuotiskaudella (2020–2025/2026) ja mitkä ammatillisen tuen muodot he näkevät elämänkulussaan olennaisiksi ja mitä he kokevat tarvinneensa, mutta eivät ole saaneet tai tuki on ollut riittämätöntä.

Analyysi pohjautuu Ohjaamoista työelämään -pitkittäistutkimukseen, johon tavoitimme nuoria aikuisia vuonna 2018 Lahden ja Vantaan Ohjaamoista. Haastattelimme heitä vuosina 2018, 2019, 2020 sekä viimeisen kerran vuodenvaihteessa 2025/26.

Tarkastelemme, mitä Ohjaamosta saatu lyhyempi tai pidempi tuki on heille merkinnyt, erityisesti

kun he katsovat taaksepäin viimeisenä tutkimusvuotena, 27–35-vuotiaina. Entä muut tuen muodot: oppilaitosten tukimuodot, työllisyyspalvelut, terveydenhuolto, sosiaalityö? Fokuksemme on siinä, miten nuoret aikuiset arvioivat eri tuen muotoja ja niissä saamaansa tukea. Millaisena elämänkulun osana ammatillinen tuki näyttäytyy heidän elämässään? Millä tavalla he kehittäisivät koulutus- ja työelämäsiirtymiä tukevia palveluja?

Nuoret tuetusti työelämään räätälöidyillä ratkaisuilla

Satu Aarnio, Sanna Ryökkynen & Kaija Ray

Nuorten kokema epävarmuus ja turvattomuus on lisääntynyt viimevuosina (Happonen & Kiilakoski, 2024; Laine & Happonen, 2026). Elämme jatkuvan muutoksen ja epävarmuuden ajassa niin yhteiskuntina, yhteisöinä kuin yksilöinä. Työelämän murroksesta ja työllistymiseen liittyvistä paineista huolimatta nuorten ja työelämän välinen suhde on pysyvä. Nuoret haluavat löytää paikkansa työmarkkinoilta ja yhteiskunnasta. Heille työ ei ole pelkkä toimeentulon lähde, vaan tapa rakentaa omaa identiteettiä, vaikuttaa asioihin, kokea yhteisöllisyyttä ja suunnitella tulevaisuutta. Nuoren siirtyminen työelämään on paitsi yksi keskeisimmistä käännekohdista yksilön elämässä niin myös yhteiskunnallisesti merkittävä tapahtuma. Työelämään kiinnittyminen ei ainoastaan mahdollista työuraa ja taloudellista itsenäisyyttä, vaan vahvistaa myös kokemusta kuulumisesta ja osallisuudesta yhteiskuntaan.

Ketjut kuntoon –hankkeen tavoitteena on edistää ja sujuvoittaa heikommassa työmarkkina-asemassa olevien siirtymistä työelämään. Tässä esityksessä käsitellään hankkeen tekemän yrityskyselyn (n=61) tuloksia ja oppilaitoksiin kehitettyä työhönvalmennusmallia. Yrityskyselyn perusteella yrityksissä hyödytään tiedoista ja taidoista, joilla voidaan varmistaa sekä yrityksen että työntekijän onnistuminen. Avainasemassa ovat tiedon jakaminen, tukimuotojen tunnetuksi tekeminen sekä avoin ja oppimishaluinen työyhteisö, jossa monimuotoisuus nähdään voimavarana (Ryökkynen & Aarnio, 2025).

Kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli oppilaitoksiin pohjautuu IPS- (Individual Placement and Support) ja IPS-Y- (IPS Fidelity Scale for Young Adults) -mallien laatukriteereihin (Becker ja muut, 2008). Malli on räätälöity vastaamaan oppilaitosympäristön erityisvaatimuksia ja sen käsitteistöä, säilyttäen IPS-mallin kansainväliset laatuvaatimukset ja keskeiset periaatteet. IPS on laajasti tutkittu tuetun työllistymisen menetelmä, jonka vaikuttavuudesta on vahvaa tutkimusnäyttöä. Keskeinen ero alkuperäiseen IPS-malliin on, että työhönvalmennus toteutetaan oppilaitoksen omien ammattilaisten toimesta ulkopuolisten palveluntuottajien sijaan. Nuorten työllistymisessä ei ole kyse vain avoimen työpaikan täyttämisestä vaan uudenlaisen tulevaisuuden rakentamisesta sekä yksilölle, työyhteisölle että yhteiskunnalle.

TR24: Johtajuus ja tekoäly – muuttuvat roolit, suhteet ja organisaatiodynamiikat

to 5.11. klo 13.00–14.30
A32, 3. krs.

Puheenjohtajat: Niina Nurmi (Aalto-yliopisto) & Hertta Vuorenmaa (Hanken School of Economics)

Tekoäly muuttaa kognitiivista työtä

Virpi Kalakoski, Heidi Lahti, Tiina Heusala & Hilpi Kangas

Tutkimuksen tavoitteet

Tekoälyteknologioiden käyttöönotto työpaikoilla muuttaa erityisesti kognitiivista työtä. Tavoitteena oli ymmärtää, miten esihenkilöiden työn kognitiiviset piirteet, vaatimukset ja voimavarat muuttuvat tekoälyn käytön myötä.

Menetelmät

Seitsemän esihenkilöä ja johtajaa osallistui puolistrukturoituun yksilöhaastatteluun vuosien 2025 ja 2026 vaihteessa. Haastattelun yhteydessä tarkasteltiin myös, miten osallistujat konkreettisesti käyttävät tekoälyä työtehtävissään. Analyysimenetelmänä oli kehikkoanalyysi (template analysis). Litteroitu aineisto koodattiin induktiivisesti keskittyen työn kognitiivisiin vaatimuksiin ja voimavaroihin.

Keskeiset tulokset

Tulosten perusteella tekoäly muokkasi työtä kolmella tavalla. Ensinnäkin tekoäly näyttäytyi työssä kognitiivisena voimavarana, joka korvasi joitain tehtäviä ja kevensi työn kognitiivisia vaatimuksia. Toiseksi joissain tilanteissa tekoälystä muodostui ihmisen omaa tiedonkäsittelyä laajentava kognitiivinen voimavara. Kolmanneksi tekoäly synnytti työhön uusia tai lisäsi olemassa olevia kognitiivisia vaatimuksia. Tekoälyn käyttöönotto ei siis varsinaisesti vähentänyt kognitiivista työtä, vaan muutti työn kognitiivisten piirteiden kokonaisuutta. Ihmisen hoidettavaksi jääneissä kognitiivisissa tehtävissä painopiste siirtyi tiedon tuottamisesta tekoälyn tuottaman tiedon arviointiin ja tarkistamiseen sekä tekoälyn ohjaamiseen. Ihmiselle lankeava ajatustyö korostui, ja jatkuva tarve mikropäätösten tekemiseen tuli esiin asioiden asettamisessa tärkeysjärjestykseen, merkityksellisen tiedon määrittelyssä sekä valintojen tekemisessä.

Johtopäätökset

Tuloksemme kuvaavat tekoälyä hyödyntävän johtajuuden rakentumista työn arjessa. Tekoälyn joustava hyödyntäminen korosti roolia, jossa esihenkilö säätelee omaa ja tekoälyn välistä työnjakoa, arvioi tekoälyn luotettavuutta, pohtii oman osaamisensa rajoja ja luo tekoälyä hyödyntävän johtamisen käytäntöjä. Vaikka tekoäly tuo esihenkilön ulottuville valtavia tietomääriä, tekoälyn tuoman arviointi- ja tarkistamistyön vuoksi tiedolla johtaminen ei välttämättä helpotu. Oman osaamisen jatkuva päivittäminen nähdään tekoälyn mielekkään hyödyntämisen edellytyksenä, vaikka se vaatii aikaa. Esihenkilöillä on myös rooli tekoälyn käyttöönoton onnistumisessa työpaikalla, mutta muuttuvan kognitiivisen työn johtamisen käytännöt ovat vasta hahmottumassa.

Tekoälyn oppimisvalmius työelämässä: johtajuuden ja sosiaalisen tuen merkitys

Atte Oksanen, Moona Heiskari & Iina Savolainen

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksessa tarkastellaan, mitkä tekijät selittävät työntekijöiden korkeaa tekoälyn oppimisvalmiuden minäpystyvyyttä Suomessa. Erityisenä tavoitteena on selvittää, miten transformatiivinen johtajuus ja työyhteisön sosiaalinen tuki ovat yhteydessä työntekijöiden luottamukseen oppia ja omaksua tekoälyyn liittyviä taitoja työelämässä.

Menetelmät

Tutkimus perustuu Tekoälymurros työelämässä -hankkeen pitkittäisaineistoon Suomesta. Analyyissä käytettin vuoden 2025 aineistoa ja kahta aikapistettä (n = 1591). Tekoälyn oppimisvalmiuden minäpystyvyyttä (AI Learning Readiness Self-Efficacy, AILRSE-5) selitettiin pitkittäisregressiomallissa, joka erottaa yksilön sisäiset muutokset ja yksilöiden väliset erot. Mallissa huomioitiin transformatiivinen johtajuus, sosiaalinen tuki työssä, organisaation tekoälyn käyttö ja tekoälykoulutus sekä taustatekijöinä ikä, sukupuoli, koulutus ja esihenkilöasema.

Keskeiset tulokset

Tulokset osoittivat johtajuuden ja työyhteisön sosiaalisen tuen yhteydet tekoälyn oppimisvalmiuden minäpystyvyyteen. Tilastollisesti merkitsevä yksilön sisäinen efekti löydettiin transformatiivisesta johtajuudesta ja sosiaalisesta tuesta, jotka molemmat vahvistivat tekoälyn oppimisvalmiuden minäpystyvyyttä. Nuoremmat työntekijät, miehet ja korkeakoulutetut raportoivat keskimäärin korkeampaa tekoälyn oppimisvalmiuden minäpystyvyyttä.

Johtopäätökset

Tulokset korostavat johtajuuden ja työyhteisön tuen merkitystä tekoälyyn sopeutumisessa. Tekoälyvalmiuksien vahvistaminen kytkeytyy organisaation käytäntöihin, johtamiseen ja sosiaaliseen työympäristöön.

Tekoälyn luoma identiteettiuhka työntekijöiden arvostuksen, kyvykkyyden ja autenttisuuden kokemuksille: Pitkittäistutkimus psykologisten perustarpeiden ja sosiaalisen tuen roolista

Moona Heiskari, Iina Savolainen & Atte Oksanen

Tutkimuksen tavoitteet

Muuttaessaan työprosesseja, tekoäly muovaa myös työnkuvia, työrooleja ja käsitystä työntekijyydestä. Tekoäly voi uhata työntekijän ammatti-identiteetin eri ulottuvuuksia: arvostukseen perustuvaa sosiaalista identiteettiä, työtehtävien kyvykkääseen suorittamiseen perustuvaa rooli-identiteettiä sekä autenttiseen minuuteen perustuvaa persoonallista identiteettiä. Nämä identiteettiuhan kokemukset voivat heikentää työntekijöiden työhyvinvointia sekä halua hyväksyä uutta teknologiaa osana työtä. Työntekijöiden positiivisen identiteetin säilyttäminen ja tukeminen on merkityksellistä työn muuttuessa ja tekoälyteknologioiden kanssa yhteistyössä toimiessa. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, millainen rooli psykologisilla perustarpeilla ja sosiaalisella tuella työssä on tekoälyn luomien identiteettiuhkien ja niiden ennaltaehkäisemisen kannalta.

Menetelmät

Tutkimus hyödynsi suomalaisilta työntekijöiltä (N = 2109) vuosina 2024–2025 kerättyä kolmen aikapisteen pitkittäiskyselyaineistoa. Analysoimme dynaamisilla paneelimalleilla teknologiavälitteisen autonomian, kyvykkyyden, yhteenkuuluvuuden ja sosiaalisen tuen yhteyttä identiteettiuhkakokemuksiin tarkastellen sekä välittömiä että viivästyneitä yhteyksiä. Suoritimme analyysit ensin koko otoksessa, mutta rajauduimme tämän jälkeen korkeakoulutettuihin vastaajiin, jotka käyttävät tekoälysovelluksia runsaasti.

Keskeiset tulokset

Teknologian mahdollistama kyvykkyyden kokemus oli systemaattisesti yhteydessä matalampaan tekoälyperustaiseen identiteettiuhkaan. Yli ajan korkeampi kyvykkyys ennusti kuitenkin kasvanutta uhkaa työntekijöiden ammatilliseen kyvykkyyteen perustuvalle identiteetille koko otoksessa. Autonomia oli yhteydessä matalampaan arvostukseen ja autenttisuuteen perustuvaan uhkaan myös koko otoksessa. Korkeakoulutettujen mallit osoittivat, että säännöllinen tekoälyn käyttö työssä voi ensin lisätä arvostukseen perustuvaa identiteettiuhkaa mutta pidemmällä aikavälillä alentaa sitä.

Johtopäätökset

Tulokset tuottavat uutta tietoa siitä, miten työntekijöiden identiteettiä voidaan tukea tekoälymurroksessa. Tulosten mukaan identiteettiuhkaa on mahdollista vähentää vahvistamalla työntekijöiden henkilökohtaista kyvykkyyden ja autonomian kokemusta suhteessa uusiin teknologioihin. Pitkällä aikavälillä teknologiaan nojaava kyvykkyys saattaa kuitenkin uhata työntekijöiden osaamiskeskeistä rooli-identiteettiä. Tulokset alleviivaavat tekoälyn luoman identiteettiuhan eri ulottuvuuksien ja niiden ajallisten dynamiikoiden ymmärtämisen merkitystä, kun työntekijöitä johdetaan tekoälymurroksessa ja muuttuvien työnkuvien keskellä.

Sosiaalinen vertailu ja työuupumus tekoälyn muovaamassa työelämässä: seurantatutkimus suomalaisista työntekijöistä

Iina Savolainen, Teijo Osma, Moona Heiskari, Roope Grönroos & Atte Oksanen

Tausta ja tavoitteet

Tekoälyn käyttö työelämässä on lisääntynyt nopeasti, mutta sen vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin on vielä rajallisesti etenkin pitkittäistutkimukseen perustuvaa tietoa. Tekoälyn käyttöönotto muuttaa työtehtäviä, organisaatioiden sosiaalisia suhteita sekä työntekijöiden kokemuksia omasta osaamisesta ja sopeutumiskyvystä. Muuttuvat työtavat ja uuden teknologian omaksuminen voivat vahvistaa taipumusta sosiaaliseen vertailuun, eli oman pärjäämisen arviointia suhteessa muihin. Tämä tutkimus tarkastelee, miten tekoälyn käyttö työssä, koettu tekoälyvalmius ja taipumus sosiaaliseen vertailuun ovat yhteydessä työntekijöiden työuupumukseen.

Menetelmät

Tutkimuksessa hyödynnettiin vuosina 2024-2025 suomalaisilta työntekijöiltä (N = 2109) kerättyä kolmen aikapisteen pitkittäiskyselyaineistoa. Työuupumusta mitattiin laajasti käytetyllä ja validoidulla Maslachin työuupumusmittarilla. Analyysissä käytettiin monitasoregressiota, joka mahdollisti sekä yksilöiden välisten että sisäisten yhteyksien tarkastelun yli ajan.

Tulokset

Tekoälyn päivittäinen käyttö työssä ei ollut suoraan yhteydessä työuupumukseen. Sen sijaan sosiaalisen vertailun taipumus oli johdonmukaisesti yhteydessä korkeampaan työuupumukseen sekä yksilöiden välillä että yksilöiden sisäisissä muutoksissa ajassa. Korkeampi koettu tekoälyvalmius puolestaan oli yhteydessä matalampaan työuupumukseen sekä yksilöiden välillä että yksilöiden sisäisesti. Päämalleissa tekoälyn käytön ja tekoälyvalmiuden tai sosiaalisen vertailun välillä ei havaittu yhdysvaikutuksia. Lisäanalyysit kuitenkin viittasivat siihen, että työntekijöillä, joilla oli korkea taipumus sosiaaliseen vertailuun, tekoälyn aktiivinen käyttö työssä oli yhteydessä korkeampaan työuupumukseen.

Johtopäätökset

Tulokset osoittavat, että tekoälyn käyttö työssä ei itsessään näytä olevan yhteydessä lisääntyneeseen työuupumukseen, mutta työntekijöiden yksilöllisillä psykososiaalisilla tekijöillä voi olla keskeinen rooli tekoälyä hyödyntävässä työympäristössä. Erityisesti taipumus vertailla omaa osaamista ja pärjäämistä muihin voi lisätä kuormittumisen riskiä teknologisen muutoksen keskellä. Koettu tekoälyvalmius puolestaan voi toimia henkilökohtaisena voimavarana. Tulokset antavat ajankohtaista tietoa siitä, millaiset psykologiset ja osaamiseen liittyvät tekijät voivat lisätä työuupumuksen riskiä tai suojata siltä tekoälyä hyödyntävässä työssä.

Kuka johtaa, kun tekoäly astuu kuvaan? Johtajuuden merkitysten rakentuminen diskursiivisten positioiden kautta

Hilpi Kangas, Marja Känsälä & Kati Söderlund

Tutkimuksen tavoitteet

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella mitä tapahtuu, kun tekoäly astuu johtajuusprosessiin, ja millaisia merkityksiä esihenkilöt ja työntekijät rakentavat itselleen ja toisilleen suhteessa tekoälyyn. Tässä kontekstissa tekoälyn nousu edustaa erityisen merkittävää teknologista kehitystä, niiden osallistuessa yhä enemmän tehtäviin ja toimintoihin, joiden on aiemmin ajateltu olevan yksinoikeudella inhimillisen toimijuuden alueella. Johtajuus käsitteellistetään sosiaalisena ja dynaamisena prosessina, jossa organisaation eri toimijat rakentavat johtajuutta kielen, vuorovaikutuksen ja tekojen kautta. Johtajuus nähdään kontekstisidonnaisena ilmiönä, jolloin teknologia ei ole ulkoinen, neutraali väline, vaan erottamattomasti yhteen kietoutunut sosiaalisten toimijoiden ja käytäntöjen kanssa. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, millaisia merkityksiä johtajuudelle annetaan diskursiivisen positioinnin kautta, eli miten esihenkilöt ja työntekijät käsittävät omaa ja toisensa asemaa suhteessa tekoälyyn.

Menetelmät

Tutkimus perustuu 41 puolistrukturoituun haastatteluun (17 esihenkilöä ja 24 näiden tiimiläistä), jotka on kerätty keväällä 2025. Aineisto on analysoitu refleksiivisellä temaattisella analyysilla hyödyntäen positioanalyyttistä viitekehystä.

Keskeiset tulokset

Tulokset paljastavat mielenkiintoisia jännitteitä siinä, miten esihenkilöt ja työntekijät diskursiivisesti asemoivat itseään ja toisiaan suhteessa tekoälyyn. Joissain tilanteissa nämä asemoinnit eroavat toisistaan, kertoen tekoälyn johtajuusprosessia horjuttavasta roolista. Tulokset kietoutuvat mielenkiintoisesti inhimillisyyden teeman ympärille, esihenkilöiden ja työntekijöiden pohtiessa inhimillisyyden puutteita ja etuja suhteessa tekoälyyn.

Johtopäätökset

Eri toimijat rakentavat erilaisia, jopa ristiriitaisia merkityksiä tekoälyn roolista johtajuudessa; osa näkee sen työkaluna, osa uhkana, osa uutena "johtajana". Tämä johtaa uudelleen määrittelyyn; kenelle tai mille johtajuus kuuluu, ja mikä on inhimillisten toimijoiden paikka tässä uudelleenjärjestelyssä.

TR25 osa 1: Kenen ehdoilla ja miksi yhteisöllisyyttä rakennetaan?

to 5.11. klo 16.15–17.45
A32, 3. krs.

Puheenjohtajat: Reima Launonen (Aalto-yliopisto) & Johanna Vuori (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu)

Yhteisöllisyyden ideaalit monipaikkatyössä

Johanna Vuori & Joona Koistinen

Tutkimuksen tavoitteet

Tavoitteena on lisätä ymmärrystä niistä merkityksistä ja arvoista, mitä työpaikkojen yhteisöllisyyteen liitetään. Käytämme lähtökohtana Porathin, Gibsonin ja Speizerin (2025) yhteisöä koskevan määritelmän ulottuvuuksia. Määritelmän mukaan yhteisö on ryhmä ihmisiä, jota määrittävät tietyt maantieteelliset, fyysiset tai relationaaliset rajat, joilla on kokemus, siitä, että identifioituvat tämän yhteisön jäseniksi, keskinäinen yhteys tai kiintymys sekä kokemus välittämisestä ja velvollisuudesta toisiaan kohtaan.

Menetelmät

Teimme 50 tutkimushaastattelua kolmessa suomalaisessa yrityksessä. Haastateltavia pyydettiin kuvaamaan, mitä he tarkoittavat yhteisöllisyydellä, mitä merkitystä yhteisöllisyydellä on sekä kertomaan kuvauksia hyvästä ja huonosta yhteisöllisyydestä ja omia näkemyksiään siitä, mitä vaikutuksia monipaikkatyöllä on yhteisöllisyyteen. Haastatteluaineiston ensimmäisessä analyysivaiheessa käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia, jossa kategorisointi tehtiin Porathin ym. (2025) yhteisöllisyyden ulottuvuuksien avulla. Toisessa analyysivaiheessa rakennettiin neljä tyyppitarinaa.

Tulokset

Yhteisöllisyys instrumentaaliarvona. Yhteisöllisyyden määritelmä lähestyy organisaation määritelmää. Yhteisöllisyys nähdään keinona saavuttaa organisaation päämäärät. Monipaikkatyöllä ei ole erityistä merkitystä, vaan sen organisointi nähdään ensisijaisesti johtajien tehtäväksi.

Yhteisöllisyys sisäistettynä velvollisuutena. Yhteisöllisyyttä kuvataan yhteisessä veneessä olemisena, vastuuna ja sen ylläpitämistä talkootyönä riippumatta kenen intressejä se palvelee. Monipaikkatyössä nähdään vapaamatkustamisen uhka.

Yhteisöllisyys yhteisenä työnä. Yhteisöllisyys kuvataan muodostuvan yhteisten työn tekemisen kohteiden ympärille. Esimerkiksi yhteinen asiakasprojekti, toiminnan laajemmat keskinäisriippuvuudet tai samanlainen työrooli synnyttävät käytännöllisiä yhteyksiä. Monipaikkatyön vaikutukset riippuvat siitä, voidaanko yhteinen työn kohde kuvata mielekkäästi etätyövälineillä.

Yhteisöllisyys kaveruutena. Yhteisöllisyyden kuvauksissa työpaikan yhteistyötä verrataan kaverisuhteisiin. Työasioiden lisäksi puhutaan muustakin kuin työasioista. Lähityö ja informaaliset juttu- ja lounastuokiot korostuvat.

Johtopäätelmät

Yhteisöllisyys on poliittinen käsite. Kuka loppujen lopuksi määrittelee mikä on yhteistä hyvää ja miten sitä edistetään? Monipaikkatyön organisoinnissa yhteisöllisyyteen liittyvien erilaisten intressien ymmärtäminen on tärkeää.

Yhteisöllisyys syntyy yhteisen työn äärellä

Miia Järvilehto & Serena Paasivuori

Yhteisöllisyydestä keskusteltaessa huomio kiinnittyy usein läsnä- ja etätyön väliseen jännitteeseen sekä digitaalisten työvälineiden rooliin. Esityksemme haastaa asetelman: läsnätyö ei itsessään vahvista yhteisöllisyyttä eikä etätyö heikennä sitä – kyse on siitä, toimiiko yhteinen työ. Samoin teknologia tuottaa käyttötavasta ja kontekstista riippuen erilaisia seurauksia.

Ydinväite

Kehittämällä yhteistä työtä toimivammaksi vahvistuu samalla ihmiselle välttämätön yhteisöllisyyden kokemus ja toimijuus. Yhteisöllisyys ei ole erillinen rakennuspalikka, vaan toimivan yhteisen työn seurausta. Tässä ajassa korostuva itsenäisen työn tehostamisen vimma tai yksilön kokemus yhteisöllisyyden tarpeettomuudesta eivät vie pois faktaa, että yhteisöllisyys on keskeistä sekä työn tuottavuudelle että hyvinvoinnillemme. Ajankohtainen tekoälyn käytön kehittäminen työssä vaikuttaa kohdistuvan ensivaiheessa yksilön työn tehostamiseen ja siten eriyttänee meitä entisestään.

Perustelut

Itsemääräämisteorian (Ryan & Deci 2002) mukaan yhteenkuuluvuus on psykologinen perustarve. Ihminen ei kuitenkaan aina ohjaudu kohti sitä, mikä on hänelle hyväksi. Tehokkuutta ja itsenäistä tekemistä ihannoiva työelämä synnyttää illuusion siitä, että pärjäämme tuottavina ja hyvinvoivina yksin. Todellisuudessa olemme aina työssä keskinäisriippuvaisia toisistamme. Mukavuudenhaluinen sopeutuminen etäisyyteen työyhteisöstä ei poista perustarvetta; osa hyvinvoinnista ja tuottavuudesta jää syntymättä, vaikka emme itse huomaisi. Yhteisöllisyys edellyttää yhdistävää tekijää – yhteistä tehtävää, tavoitetta tai jaettavaa tietoa – joka vahvistaa toimijoiden välisen keskinäisriippuvuutta.

Kokemuksemme mukaan moni organisaatio ei ole onnistunut kehittämään yhteistä työtä toimivaksi erityisesti monipaikkatyössä. Työntekijän itsenäisen työn tekemisen tapojen kouluttaminen on helpompaa kuin systeemin, kulttuurin, rakenteiden ja vuorovaikutuksen kehittäminen. Yhteisen työn toimimattomuus ajaa meitä entisestään kohti irrallisuutta työyhteisöstä.

Johtopäätökset

Yhteisöllisyyttä rakennetaan vahvistamalla toimivan yhteisen työn kolmea ulottuvuutta vastavuoroisesti: luottamusta ja psykologista turvallisuutta, kohtaamisen paikkoja ja rakenteita sekä vuorovaikutuksen laatua. Näiden kautta mahdollistetaan yhteisen ymmärryksen rakentumista ja toimijuutta.

Suomalaisten työpaikkojen moninaiset sosiaaliset suhteet

Jussi Tanskanen, Liisa Mäkelä, Samu Kemppinen, Laura Urrila & Merja Olari-Sintonen

Tutkimuksen tavoitteet

Työelämä on yhteisöissä toimimista ja niiden dynamiikan ymmärtäminen on tärkeää. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuoda lisätietoa suomalaisten työpaikkojen erilaisista sosiaalisista suhteista ja sosiaalisesta toiminnasta.

Tutkimuksen menetelmät

Tutkimus pohjautuu vuonna 2024 kerättyyn, suomalaista työelämää edustavaan lomaketutkimukseen (n=1924). Aineiston on kerännyt Compass Group Oy. Aineistoa on alustavasti analysoitu keskiarvojen ja vastausjakaumien avulla.

Alustavat tulokset

Suurimmalla osalla vastaajista on vähintään yksi hyvä työystävä ja puolet pitää työsuhteita yhtä tärkeinä kuin ystävyyssuhteita työn ulkopuolella. Yli puolella on myös ystävyyssuhde entiseen kollegaan. Kuitenkin 21 % vastaajista kokee jonkin tason työyksinäisyyttä. Suurin osa vastaajista kokee työssä yhteenkuuluvuuden tunnetta yleisesti sekä tuntee olevansa yhteydessä kollegoihinsa.

Ihmisten koetaan työskentelevän hyvin yhdessä (ka 3,75) ja organisaation koetaan mahdollistavan sosiaalinen kanssakäyminen melko hyvin (3,24). Suurin osa ei kuitenkaan halua seurustella kollegoiden kanssa enää nykyistä useammin, eikä paremmat seurustelumahdolliset työpaikalla vetäisi sinne enemmän kuin kolmasosaa hybridi/etätyöläisistä. Suurin osa suosii luonnollisia seurusteluhetkiä ja lähes kolmannes kokee vähintään jonkin verran painetta seurustella töissä. Suurimpana esteenä sosiaaliselle vuorovaikutukselle töissä nähdään oma, toisinaan esiintyvä haluttomuus sosialisointiin. Toiseksi yleisin syy on henkilökohtaisen elämän sitoumukset, esimerkiksi perhe.

Johtopäätökset

Työpaikoilla muodostuu erilaisia ihmissuhteita ja niillä on usein tärkeä rooli elämän kokonaisuudessa. On tärkeää ymmärtää, että ihmisillä on erilaisia tarpeita työpaikan vuorovaikutussuhteita kohtaan. Lähtökohtaisesti organisaatioissa tulee tukea myönteisten suhteiden muodostumista ja pyrkiä ennaltaehkäisemään negatiivisten suhteiden kehittymistä. Yksilölliset preferenssit, elämäntilanteet ja luonnolliset kohtaamiset ihmisten välillä ovat kuitenkin keskeisiä sille, millaisia sosiaalisia käytänteitä työpaikoilla toteutuu.

Yhteisöllisyys työturvallisuuden edistäjänä rakennusalalla

Hanna Uusitalo & Anu Järvensivu

Rakennusalan leimallinen piirre on fragmentaarisuus, mikä haastaa pysyvien työyhteisöjen muodostumista ja yhteisöllistä oppimista työturvallisuuden edistämisessä. Tyypillinen rakennustyömaa muodostuu pääurakoitsijan ja monien urakoitsijoiden ja aliurakoitsijoiden yhteistyöstä. Yhteistyö perustuu suunnitelmiin ja sopimuksiin, jotka laaditaan rakennusprojektin tai urakan alkuvaiheessa tilaajan, suunnittelijoiden ja toteuttajien johdon kesken. Rakentaminen toteutuu työmaan muuttuvissa ja työturvallisuuden kannalta usein riskialttiissa työympäristössä tilapäisissä työyhteisöissä monen eri toimijan tehdessä oman urakkansa mukaista työtä.

Tavoitteena on erilaisten ammatillisten tehtävien sujuva ja turvallinen suorittaminen, jolloin kielenkäyttö ja viestintä vaihtelevat yhteisöstä ja tilanteesta toiseen. Työmaan viestintäkäytänteet tarjoavat mahdollisuuden luoda yhteyksiä eri toimijoiden välille vakiintumattomissa työyhteisöissä.

Tavoitteet

Ammatillinen monilukutaito rakennusalan työturvallisuuden edistäjänä -hankkeessa tutkimme, millaisilla viestinnän keinoilla tuetaan työturvallisuutta rakennusalan toimintaympäristöissä, joissa alan ammattilaiset työskentelevät rinnakkain, mutta eivät välttämättä tunne toisiaan. Tavoitteena on selvittää, millainen yhteisöllisyys on työmailla mahdollista ja miten työturvallisuutta ja yhteisöllisyyttä rakennetaan viestinnällä.

Menetelmät

Hankkeen tutkimusaineisto on kerätty viiden rakennusyrityksen kuudelta rakennustyömaalta. Esityksessä käytettävä aineisto on rajattu yhden yrityksen kahden työmaan yksilö- ja ryhmähaastatteluista ja kahden työpajan keskusteluista kerättyyn aineistoon. Aineisto on analysoitu teorialähtöisesti sisällönanalyyttisesti.

Tulokset

Tuloksina tuomme esille, miten rakennustyömaan turvallisuusviestinnässä yhteisöllisyys ilmenee ja millaisilla viestinnän keinoilla yhteisöllisyyttä rakennetaan tai ollaan rakentamatta. Alustavina tuloksina vaikuttaa siltä, että monitoimijaisella rakennustyömaalla eri toimijat kaipaavat keskinäistä keskustelua työjärjestelyistä ja kokonaisnäkemystä työmaan tilanteesta. Lisäksi tunnistetaan, että eri toimijoiden tunteminen edistää vuoropuhelua ja työturvallisuuteen liittyvien asioiden esille tuomista erityisesti työmaatasolla.

Johtopäätökset

Johtopäätöksenä toteamme, miten yhteisöllinen oppiminen, ammatillinen monilukutaito ja työturvallisuuden edistäminen rakentuvat työelämässä, jossa pysyvät työyhteisöt ovat harvinaisia.

Yhteisöllisyys monipaikkatyössä: työyhteisöviestinnän rooli yhteenkuuluvuuden rakentamisessa

Mirjam Gamrasni & Reima Launonen

Monipaikkainen työ on muuttanut perusteellisesti tapaa, jolla yhteisöllisyyttä rakennetaan organisaatioissa. Tuoreimman tutkimustiedon mukaan neljännes työssäkäyvistä suomalaisista kokee yksinäisyyttä, ja Laterna-tutkimushankkeessa kerättävä laadullinen aineisto osoittaa jo nyt, että yhteisöllisyys ei maagisesti ilmesty toimistolle palaamalla: yksinäisyyttä koetaan yhtä lailla tyhjässä avokonttorissa kuin kotitoimistolla.

Tässä esityksessä tarkastellaan, millainen rooli työyhteisöviestinnällä, erityisesti epävirallisella viestinnällä, on yhteisöllisyyden kokemuksen rakentumisessa monipaikkatyön arjessa. Epävirallinen viestintä, spontaanit kohtaamiset, kuulumisten vaihto ja muu tehtävälistojen ulkopuolinen vuorovaikutus on keskeinen yhteenkuuluvuuden tunteen lähde, joka monipaikkaisessa työssä jää helposti katveeseen, eikä sitä aina osata tietoisesti korvata tai tukea.

Laterna-hankkeen aineistosta nousevien alustavien havaintojen pohjalta tarkastellaan, miten

viestintäkäytännöt joko vahvistavat tai nakertavat yhteisöllisyyden kokemusta. Aineistosta nousee konkreettinen haaste: toimistolla läsnä oleminen ei automaattisesti tuota yhteisöllisyyttä, jos fyysinen kohtaaminen täyttyy samoista yksilösuorituksista kuin etäpäiväkin. Viestinnän rakenteet ja käytännöt ratkaisevat enemmän kuin työskentelypaikka.

Esitys haastaa yksinkertaistetun toimistopaluukeskustelun ja tarjoaa näkökulman siihen, miten viestintää voidaan tietoisesti suunnitella yhteisöllisyyttä tukevaksi riippumatta siitä, missä työtä tehdään.

TR25 osa 2: Kenen ehdoilla ja miksi yhteisöllisyyttä rakennetaan?

pe 6.11. klo 9.00–10.30
A32, 3. krs.

Puheenjohtajat: Reima Launonen (Aalto-yliopisto) & Johanna Vuori (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu)

Työn merkityksellisyyden vuorovaikutteinen rakentuminen ja yhteenkuuluvuus

Suvi-Jonna Martikainen

Tutkimuksen tavoitteet

Työn murroksessa vuorovaikutuksen edellytykset muuttuvat ja muodostavat uusia kysymyksiä ja jännitteitä merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden ilmiöihin. Yhteenkuuluvuus on keskeinen työn merkityksellisyyttä rakentava ulottuvuus ja tärkeä vuorovaikutteisen merkityksenannon elementti: merkityksellisyyden kokemukset rakentuvat vuorovaikutteisesti työyhteisöjen välisessä kanssakäymisessä. Esimerkiksi vuorovaikutteiset turvallisuuden, huolenpidon ja arvon ilmaisut rakentavat merkityksellisyyttä. Tutkimuksessa selvitetään miten yhteenkuuluvuus ja vuorovaikutus rakentavat työn merkityksellisyyttä. Miten työntekijät kuvaavat vuorovaikutuksessa rakentuvaa merkityksellisyyttä? Millainen suhde merkityksellisyyden vuorovaikutteisella rakentumisella on yhteenkuuluvuuteen?

Menetelmät

Tutkimus perustuu hoito- ja opetusaloilta kerätyn kyselyaineiston avoimiin vastauksiin (n=143), joissa kuvailtiin merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden hetkiä työssä. Toisena aineistona toimii havainnot työyhteisöjä osallistaneesta kanssatutkimusprosessista, jossa keskityttiin työn merkityksellisyyteen ja yhteiseen merkityksenantoon. Aineistoja analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin keinoin.

Keskeiset tulokset

Aidot kohtaamiset nähtiin tärkeänä merkityksellisyyden rakentajana. Vuorovaikutuksen laatu ja oma toimijuus vuorovaikuttajana nähtiin aitojen kohtaamisten elementtinä. Muiden auttamisen mahdollisuus nähtiin tärkeäksi huolenpidon muodoksi, johon merkityksellisyys kiinnittyi.

Ajanpuute oli aitojen kohtaamisten ja vuorovaikutuksen este. Yhteisön välinen merkityksenanto mahdollisti kohtaamisia ja vuorovaikutusta, jotka vahvistivat työn merkityksellisyyden perspektiivejä ja kokemista.

Johtopäätökset

Työntekijät kuvaavat aitoa halua kontribuoida yhteisöllisyyteen. Keskeistä on kuitenkin huomion kohdistaminen vuorovaikutuksen laatuun kohtaamisissa, eikä esimerkiksi lähityön sinänsä nähdä edistävän yhteisöllisyyttä, ellei työyhteisön vuorovaikutuksen laatu ole yhteenkuuluvuutta tukevaa. Organisaatioissa olisikin tarpeen nostaa vuorovaikutuksen laatu ja yhteenkuuluvuuden rakentuminen kultivoinnin kohteiksi ja oppia sekä luoda käytänteitä, jotka mahdollistavat yhteiseen käyttöön allokoidun ajan aitoon kohtaamiseen. Yhtenä ehdotuksena tähän on aika, joka käytetään yhteiseen merkityksenantoon työn keskeisistä kysymyksistä ja kokemuksista. Sen avulla voidaan myös tukea työn merkityksellisyyttä.

Merkitys ja vastuullisuus – yhteisöllisyyden diskurssit digitaalisessa asiantuntijatyössä

Liisa Kääntä

Tutkimuksen tavoitteet

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan asiantuntijoiden viestintää kahdesta näkökulmasta, joista ensimmäisessä on kyse digitaalisista alustoista ja toisessa digitaalisista työkaluista osana ammattilaisen työtehtäviä. Molemmilla asiantuntijatyön muodoilla voidaan sekä mahdollistaa että haastaa kokemusta yhteisöllisyydestä. Tavoitteena onkin selvittää, miten asiantuntijat yhtäältä puhuvat yhteisöllisyydestä ja toisaalta rakentavat sitä osana digitaalistunutta työarkeaan.

Menetelmät

Yhteisöllisyyden diskursseja tutkitaan kahdenlaisen aineiston avulla. Digitaalisten työkalujen käyttöä analysoidaan media-alan ammattilaisten haastatteluista (9 kpl), jotka kerättiin osana sosiaalisen median journalismin hanketta muutama vuosi sitten. Digitaalisten alustojen valjastamista analysoidaan Linkedin-aineistosta, joka koostuu ilmasto-, luonto- ja kestävyystoimijan (3–5 kpl) julkaisuista kuukauden ajalta (huhtikuu 2026) ja niihin kytkeytyvistä keskusteluista. Teoreettisesti tutkimus pohjautuu yhteisöllisyyden ja asiantuntijaviestinnän tutkimukseen hyödyntäen diskurssianalyyttisia lähestymistapoja.

Alustavat tulokset

Erittäin alustavien tulosten mukaan yhteisöllisyys näyttää kiinnittyvän kahteen laajaan kehykseen eli työn merkityksellisyyteen ja vastuullisuuteen. Kummassakin kehyksessä yhteisöllisyys eriytyy diskursseiksi, joissa painottuu yksilön kokema merkitys ja näkemys vastuullisuudesta (esim. ”Minusta on tärkeää”-tyyppiset muotoilut) sekä muiden (ihmisten, resurssien, ympäristöjen) huomiointi ja vaikutus (esim. ”Meillä tai tässä yrityksessä pidetään tärkeinä” -tyyppiset muotoilut).

Johtopäätökset

Vaikka tutkimus on vielä kesken, sen pohjalta on tulkittavissa monenlaisia yhteisöllisyyden ilmentymiä. Yhteisöllisyys muokkautuu samalla lailla kuin asiantuntijatyökin – saaden uusia muotoja, puhetapoja ja kasvuympäristöjä. Esimerkiksi digitaalisella alustalla, joka ei ole asiantuntijalle ns. sisäisen viestinnän alusta, yhteisöllisyys rakentuu yli työyhteisörajojen ja kiinnittyy ennemmin tiettyyn yhteisesti jaettuun tärkeään aiheeseen, kuten keskusteluun

viherpesusta, kuin yhdessä luotuihin tavoitteisiin ja prosessiin niihin pääsemiseksi.

Kyynistyminen hybridityössä: työyhteisön tarpeet ja vaatimukset tulkintojen kohteena

Leena Saari

Tutkimus tarkastelee organisatorista kyynistymistä työyhteisön toiminnan näkökulmasta hybridityön kontekstissa. Organisatorinen kyynistyminen määritellään usein työntekijöillä ilmenevänä negatiivisena asenteena sekä halveksivana ja kriittisenä käyttäytymisenä organisaatiota kohtaan (Dean, Brandes & Dharwadkar 1998; Bommer, Rich & Rubin 2005).

Vaikka etätyö oli Suomessa, yleistä jo ennen koronapandemiaa, sen myötä vakiintunut hybridityö on muuttanut työyhteisöjen sosiaalista toimintaa. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työyhteisöissä edelleen käynnissä olevaa muutosta organisatorisen kyynistymisen näkökulmasta keskittyen siihen, miten yksilöiden tulkinnat työyhteisön ja kollegoiden toiminnasta muovaavat suhtautumista työyhteisöön.

Tutkimus tuo esille, miten työntekijöiden tulkinnat synnyttävät kyynistymisen kokemuksia ja miten nämä kokemukset heijastuvat toimintaan työyhteisössä. Tutkimuksessa hyödynnetään attribuutioteoriaa tarkasteltaessa vastaajien tapoja selittää ja tulkita muiden asenteita ja toimintaa sekä sosiaalisen vaihdon teoriaa analysoimaan, mitä he saavat ja mitä he kokevat joutuvat antamaan suhteessaan työyhteisöön.

Tutkimuksen aineisto perustuu vuonna 2025 kerättyyn verkkokyselyyn (N = 259), jossa vastaajat kuvasivat kokemuksiaan organisatorisesta kyynistymisestä hybridityössä. Aineisto analysoitiin refleksiivisen temaattisen analyysin avulla.

Tulokset osoittavat, että organisatorinen kyynistyminen ei kohdistu pelkästään työnantajaorganisaatioon tai sen johtoon, kuten aikaisempi tutkimus on usein tuonut esiin. Sen sijaan kyynistymisen kokemukset näyttävät liittyvät vahvasti myös työyhteisön ja kollegoiden toimintaan sekä niihin liitettyihin vaatimuksiin. Tutkimuksen alustavat tulokset viittaavat myös siihen, että työn tekemisen muutos muokkaa työyhteisön sosiaalista toimintaa ja tätä kautta kyynistymisen kohteita. Lisäksi työyhteisön odotuksia ja tarpeita tulkitaan eri tavoin, usein yksilöllisistä lähtökohdista.

Tutkimus ehdottaa, että työn muuttuessa, erilaisten hybridityömuotojen muotoutuessa, organisatorista kyynistymistä tulisi tarkastella laajemmin asenteena, joka voi kohdistua organisaation ja johdon lisäksi työyhteisöön ja kollegoihin. Vaihtoehtoisesti ilmiötä voidaan jäsentää erillisenä työyhteisöön kohdistuvana kyynisyytenä.

Yhteenkuuluvuuden tunne hajautetussa työssä – Narratiivinen tutkimus mikroyrityksistä

Sara Keronen

Hajautetussa työssä hyödynnettävät digitaaliset viestintävälineet tarjoavat työntekijöille mahdollisuuden yhteydenpitoon ajasta ja paikasta riippumatta. Samalla digitaaliset viestintävälineet kuitenkin muuttavat sosiaalista ympäristöä sekä henkilöstön sosiaalisten suhteiden laatua ja merkitystä. Tämä voi asettaa haasteita yhteenkuuluvuuden tunteen muodostumiselle, joka on yhtenä psykologisena perustarpeena keskeinen lähtökohta

oppimiselle, motivaatiolle sekä hyvinvoinnille. Lisääntynyt etätyö, yksilöllistyvä työelämä sekä muutokset sosiaalisessa ympäristössä voivat muodostaa riskin ulkopuolisuuden, erillisyyden ja yksinäisyyden kokemusten syntymiselle. Etätyössä työntekijöiden koetun tarpeen yhteenkuuluvuuden tunteelle on todettu heikkenevän. Siten digitaalisen kehityksen ja työyksinäisyyden kokemusten ollessa kasvussa etenkin paljon etätöitä tekevillä on keskeistä tarkastella yhteenkuuluvuuden tunnetta ja sen muodostumista hajautetussa työssä. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan yhteenkuuluvuuden tunnetta narratiivisen tutkimusstrategian avulla suomalaisissa mikroyrityksissä, joissa henkilöstö työskentelee tietointensiivisissä asiantuntijatehtävissä. Tutkimuksessa kysytään: Millaisten käytäntöjen kautta yhteenkuuluvuuden tunne rakentuu henkilöstön kerronnassa hajautetussa työssä? Tutkimuksen aineisto koostuu mikroyritysten työntekijöiden ja yrittäjien narratiivisista haastatteluista (N = 15). Aineiston analyysissä hyödynnettiin temaattista narratiivista analyysiä. Alustavien tulosten perusteella yhteenkuuluvuuden tunnetta voidaan hahmottaa lähtökohtana ja edellytyksenä työn tekemiselle, verkostomaisena yhteenkuuluvuutena, yhteistyöhön perustuvana työkulttuurina, arkisena luottamuksena ja kohtaamisena sekä yksilöllisen vastuun kautta rakentuvana. Tutkimus nostaa esiin yhteenkuuluvuuden tunteen työntekijöiden hyvinvointia kuin työn tekemistä raamittavaksi tekijäksi mikroyritysten hajautetussa työssä. Jatkossa olisi tarpeen tarkastella erityisesti sitä, millaiset tekijät etä- ja hybridityössä haastavat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja millaisia lyhyen ja pitkän aikavälin seurauksia haastetulla yhteenkuuluvuuden tunteella voi olla.

Etätyöintensiteetin ja työyksinäisyyden yhteys ei ole kaikille työntekijöille samanlainen

Samu Kemppinen, Jussi Tanskanen & Liisa Mäkelä

Tutkimuksen tavoitteet

Yhteisöllisyyden ylläpitoa pidetään usein haasteellisena etä- ja hybridityössä, mutta etätyöintensiteetin ja työyksinäisyyden välinen yhteys on aiemmassa tutkimuksessa osoittautunut ristiriitaiseksi. Tämä viittaa siihen, että yhteys saattaa vaihdella eri työntekijäryhmien välillä. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan etätyöintensiteetin ja työyksinäisyyden välistä yhteyttä henkilökeskeisellä lähestymistavalla. Tavoitteena on tunnistaa piileviä ryhmiä, joissa yhteys etätyöintensiteetin ja työyksinäisyyden välillä eroaa, sekä tarkastella ryhmien eroja demografisten ja työhön liittyvien tekijöiden suhteen.

Menetelmät

Tutkimuksessa hyödynnetään kahta aineistoa: suuren teknologiateollisuusyrityksen useista yksiköistä vuonna 2022 kerättyä kyselyaineistoa (N = 1641) sekä HelsinkiMission vuoden 2024 suomalaista työelämää edustavaa työyksinäisyysbarometriaineistoa (N = 959). Aineistoja analysoitiin sekoiteregressioanalyysilla käyttäen robustia suurimman uskottavuuden estimaattoria.

Tulokset

Alustavina tuloksina yritysaineistosta tunnistettiin kuusi ja laajemmin edustavasta aineistosta seitsemän ryhmää, jotka erosivat toisistaan työyksinäisyyden tason ja etätyöintensiteetin välisen yhteyden perusteella. Yritysaineistossa 85 % vastaajista kuului ryhmiin, joissa etätyöintensiteetin ja työyksinäisyyden välillä ei havaittu tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Loput 15 % kuuluivat ryhmiin, joissa suurempi etätyöintensiteetti oli yhteydessä vähäisempään työyksinäisyyteen. Laajemmin edustavassa aineistossa yhteyttä ei havaittu 59 %:lla vastaajista, kun taas 16 %:lla yhteys oli positiivinen ja 25 %:lla negatiivinen.

Johtopäätökset

Tutkimus osoittaa, että etätyöintensiteetin ja työyksinäisyyden välistä yhteyttä koskevat ristiriitaiset havainnot voivat johtua havaitsemattomasta ryhmäkohtaisesta vaihtelusta. Valtaosalla vastaajista etätyöintensiteetti ei ollut yhteydessä koettuun työyksinäisyyteen, mutta osalle työntekijöistä etätyö näyttäytyi joko suojaavana tai kuormittavana tekijänä. Henkilökeskeinen lähestymistapa tarjoaa yhden selityksen aiemman tutkimuksen epäyhtenäisille tuloksille ja korostaa tarvetta tunnistaa jatkotutkimuksessa tekijät, jotka erottelevat työntekijöitä näihin ryhmiin.

TR25 osa 3: Kenen ehdoilla ja miksi yhteisöllisyyttä rakennetaan?

pe 6.11. klo 10.45–12.15
A32, 3. krs.

Puheenjohtajat: Reima Launonen (Aalto-yliopisto) & Johanna Vuori (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu)

Yhteisöllisyys ja johtajuus – Miten toimivaa yhteisöllisyyttä rakennetaan?

Tuukka Kostamo & Jari Ylitalo

Yhteisöllisyys on lisääntyneen hybridityöskentelyn takia herättänyt paljon keskustelua. Yhteisöllisyys tai yhteenkuuluvuuden tunne esitetään ihmisen tärkeäksi perustarpeeksi (itsemääräämisteoria, Ryan & Deci, 2000). Ulkopuolelle sulkeminen, ostrakismi, on ihmiselle psykologisesti erittäin haitallista (Williams, 2007). Me nojaamme Porathin ym. (2005) määritelmään, jossa yhteisöllisyys koskee tiettyjen rajojen (maantieteelliset, fyysiset tai ihmissuhteet) sisälle kuuluvia ihmisiä, joilla on keskinäinen ja muista erottuva yhteenkuuluvuuden tunne, joilla on yhteys tai kiintymys toisiinsa, ja jotka välittävät toisistaan tai ovat velvollisia toisiaan kohtaan.

Määritelmässä ryhmän jäsenet rakentavat yhteisöllisyyden yhdessä. Lähdemmekin siitä perusolettamuksesta, että jokainen ryhmän jäsen on vastuussa yhteisöllisyydestä. Joskus konteksti voi ajaa ihmisiä suojautumaan eristäytymällä, jos he kokevat vallankäytön epäoikeudenmukaiseksi. Silti, ihmisten tarve yhteisöllisyydelle ei poistu. Lisäksi työelämässä yhteisöillä on jokin perustehtävä, kuten tuotteiden tai palveluiden tuottaminen. Työelämässä yhteisöllisyys ei olekaan pelkästään eettinen itseisarvo, vaan hyvä yhteisöllisyys palvelee myös organisaation etua.

Esityksessämme kysymme, miten johtajuus voi rakentaa hyvää yhteisöllisyyttä. Miten voimme rakentaa työympäristön, jossa jokainen voi kasvaa yhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi, osallistua, kontribuoida, ja voida hyvin? Hyvällä yhteisöllisyyden kokemuksella on monia hyötyjä (työtyytyväisyys, hyvinvointi ja pienempi työntekijöiden vaihtuvuus) ja huonolla useita haittoja (työpoissaolot, terveyshaitat, yksinäisyys; Porath ym., 2005). Hyvä yhteisöllisyys onkin yksi hyvän johtajuuden keskeisistä tavoitteista.

Yhteisöllisyyden sosiaalisen luonteen takia sen johtamisen mallia kannattaa hakea jaetun (Gronn,

2002) tai palvelevan johtajuuden (Greenleaf, 2007) malleista ”perinteisten” hierarkkisten mallien sijaan. Yhteisöllisyydestä kiinnostunut johtajuus onkin dialogista, osallistavaa ja huomioivaa. Yhteisön jäsenten pitäisi pystyä kokemaan vastuuta ja mielekkyyttä työssään. Johtajuuden pitää rakentaa tätä kokemusta ja kutsua ihmisiä mukaan hyvän yhteisöllisyyden rakentamiseen. Työntekijöitä ei pitäisi kuormittaa yhteisöllisyyden rakentamisella liikaa, ja vastuurooleissa olevat kantavat siitä suuremman vastuun.

Tehokkaan yksilösuorittajan sisäistetty asenne – miten etäteknologia ja ajan organisoiminen tuottavat normatiivista kontrollia

Joona Koistinen, Reima Launonen, Jori Mäkkeli & Perttu Salovaara

Tutkimuksen tavoitteet

Normatiivinen kontrolli ohjaa työntekijöiden käyttäytymistä johdon intressien mukaiseksi vaikuttamalla heidän sisäistämiinsä ajatuksiin, asenteisiin ja uskomuksiin (Barley ja Kunda, 1992). Etätyön voidaan ajatella lisäävän työntekijöiden autonomiaa heidän ollessa vähemmän pomojen katseen alla. Jos kontrolli on sisäistettyä, se voi autonomian lisääntyessä kuitenkin pysyä ennallaan tai jopa tiukentua. Tässä paperissa esitämme, että aikaa jäsentävät käytännöt ja merkitykset ovat keskeisessä roolissa sen suhteen, miten normatiivinen kontrolli muotoutuu etäteknologian ja hybridityön konteksteissa. Pohdimme myös, miten nämä prosessit vaikuttavat yhteisöllisyyden ja yhteistyön kulttuureihin hybridiorganisaatioissa.

Menetelmät

Laadullinen sisällönanalyysimme pohjautuu kolmen hybridityötä tekevän yrityksen henkilöstön haastatteluihin (n = 50) sekä näissä yrityksissä toteutettuihin kehittämistyöpajoihin (12 työpajaa). Alustava koodaus kiinnitti huomiomme moniin aikaan liitettyihin merkityksiin ja käytäntöihin, jotka vaikuttivat keskeisiltä kontrollin ja hybridityön näkökulmista. Seuraavassa vaiheessa koodasimme aineistoa abduktiivisesti mm. kontrolliin ja ajan organisoimiseen liittyviä teorioita hyödyntäen.

Keskeiset tulokset

Haastatteluissa ilmeni monia organisaatiossa aktiivisesti johdettuja käytäntöjä ja arvoja, jotka jäsensivät aikaa yksilökohtaisen tehokkuuden näkökulmasta. Tällaisia olivat esimerkiksi näkyviä suoritteita painottava tuntikirjaaminen ja budjetointi. Vastaavat arvot näkyivät myös esimerkiksi johdon puheissa ja linjauksissa siitä mihin aikaa saa tai ei saa käyttää. Tunnistimme aineistosta myös sellaisia etätyöteknologian piirteitä, jotka voivat vahvistaa näissä käytännöissä ja arvostuksissa ilmeneviä normeja.

Johtopäätökset

Kuvatuissa olosuhteissa työntekijät voivat sisäistää äärimmäisen tehokkaan yksilösuorittajan asenteen, mikä ilmenee arkikäyttäytymistä ohjaavina aikanormeina. Työntekijät eivät esimerkiksi halua häiritä ’kiireisiä kollegoita’ etäyhteyksin ellei ole ’aivan pakko’. Tällaiset normit heijastelevat yksilösuoritteita painottavaa normatiivista kontrollia, mikä voi estää monien tärkeiden vuorovaikutusprosessien muotoutumista hybridityön kontekstissa.

Sivullisuus nomadisena vastarintana työelämän ”yhteisöllisyyden” rihmastoissa

Ilkka Levä

Tavoitteet

Työpaikan yhteisöllisyyttä ajatellaan usein hierarkkisena rakenteena, jossa yhtenäisyys ja yhteiset, normatiiviset arvot määrittelevät jäsenyyden. Sivullinen on yksilö, joka ei jaa yhteistä havaintokenttää tai "sielujen laskoksia". Hänet saatetaan usein nähdä ongelmana. Liikkeelle lähdetään käsitteestä rihmasto. Yhteisö nähdään horisontaalisena, jatkuvasti muuttuvana keskuksettomana verkostona. Sivullisuus ei ole staattinen tila, vaan asema, joka mahdollistaa deterritorialisaation eli vakiintuneen purkamisen. Sivullinen voi toimia "katalyyttinä", tuoden yhteisöön uusia, odottamattomia yhteyksiä.

Menetelmät

Sivullisuus työpaikalla nähdään avoimena systeeminä. Väkisin tuotetun yhtenäisyyden sijaan sivullinen nähdään osana avointa ja muuttuvaa rihmastoa, joka mahdollistaa luovuuden jatkuvan uudistumisen. Sivullinen toimii työpaikan muutoskyvystä huolehtivana elementtinä. Sivullisuutta tarkastellaan kriittisesti. Nykytyö korostaa yhteisöllisyyttä, tiimityötä ja joustavuutta: rihmastollisuus on kohotettu ihanteeksi. Rihmastoa avataan kriittisesti, koska tavanomainen ylhäältä alas -hierarkia on korvautunut horisontaalisilla, jatkuvasti muuttuvilla kapitalistisilla verkostoilla.

Keskeiset tulokset

Rihmastollinen organisoituminen saattaa näyttäytyä vapauttavana ja luovana. Alustus osoittaa, että se luo samalla uudenlaisia kontrollin muotoja, joissa työntekijältä vaaditaan täydellistä uppoutumista verkoston jatkuvaan "ja-ja-ja"-liikkeeseen. "Yhteisöllisyys" muuttuu pakottavaksi vaatimukseksi jakaa tietoa ja affekteja, mikä estää todellisen eron ja toiston. Sivullisuus nähdään paitsi eristyneisyytenä, myös kriittisenä "nomadisena" tilana: rihmastollisuuden pakottavista vaatimuksista kieltäytyvänä yhteytenä. Sivullinen luo halkeaman, joka voi rikkoa kollektiivisen narratiivin.

Johtopäätökset

Alustus haastaa ajatuksen yhteisöllisyydestä yksinomaan positiivisena. Sivullisuus voi toimia "paon linjana", vuotokohtana, joka mahdollistaa uudenlaisen subjektivaation ja vastarinnan. Sivullisuus ei ole puutetta, vaan affektiivinen tila, joka tekee näkyväksi työpaikan näkymättömien hierarkioiden tuottaman pakotetun konsensuksen. Siten se täydentää keskustelua yhteisöllisyydestä kysyen, mitä yhteisöllisyys nykypäivänä voisi olla.

Diginomadit ja yhteenkuuluvuuden rakentuminen: Sosiaaliset resurssit teknologiavälitteisessä työssä

Jenna Bergdahl, Emmi Koskinen & Tuuli Turja

Tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella, millä ehdoilla ja kenen toimesta yhteisöllisyyttä rakennetaan diginomadien monipaikkaisessa ja teknologiavälitteisessä työssä. Tutkimus on

osana väitöskirjakokonaisuutta, joka käsittelee yhteenkuuluvuuden rakentumista muuttuvassa työelämässä. Diginomadismilla viitataan paikkariippumattomaan, digiteknologian mahdollistamaan työskentelytapaan, jossa työtä tehdään liikkuvasti eri sijaintien välillä. Analysoin suomalaisten diginomadien kokemuksia yhteenkuuluvuudesta tilanteessa, jossa työ ei ole sidottu paikkaan tai pysyvään työyhteisöön, sekä sitä, miten sosiaaliset ja teknologiset resurssit tukevat tai haastavat tätä prosessia.

Menetelmät

Aineistoa kerätään parhaillaan puolistrukturoiduilla syvähaastatteluilla (N ≈ 10–20) suomalaisilta diginomadeilta, jotka työskentelevät sijainnista riippumattomasti ulkomailla tai useiden paikkojen välillä. Rekrytointi toteutetaan diginomadiyhteisöjen, sosiaalisen median ja ammatillisten verkostojen kautta. Aineisto analysoidaan teoriaohjaavalla sisällönanalyysilla hyödyntäen itsemääräämisteorian psykologisten perustarpeiden viitekehystä sekä sosiaalisen tuen vastavuoroisuuden näkökulmaa.

Keskeiset tulokset

Alustavat tulokset osoittavat, että yhteenkuuluvuus rakentuu diginomadien arjessa hajautuneiden ja osin tilapäisten yhteisöjen varaan, joissa digitaaliset välineet toimivat keskeisinä mutta ajoittain riittämättöminä resursseina. Yhteisöllisyys ei synny automaattisesti työn rakenteista, vaan edellyttää aktiivista toimijuutta ja vastavuoroista sosiaalista tukea. Korostunut autonomia voi siirtää vastuuta yhteisöllisyyden rakentamisesta yksilölle. Yhteisöllisyys näyttäytyy tilannesidonnaisena ja osin yksilöllistyvänä ilmiönä, joka toimii sekä hyvinvoinnin välineenä että vaikeasti saavutettavana ideaalina monipaikkaisessa työssä.

Johtopäätökset

Tämä väitöskirjan viimeinen osatutkimus tuottaa syvällistä tietoa niistä mekanismeista, joiden kautta yhteenkuuluvuuden kokemus rakentuu teknologiavälitteisessä monipaikkaisessa työssä. Tulokset korostavat sosiaalisten ja teknologisten resurssien sekä niiden vastavuoroisen käytön merkitystä yhteenkuuluvuuden rakentumisessa ja vahvistamisessa. Tutkimus vastaa sekä teoreettiseen tutkimusaukkoon että käytännön tarpeeseen tarjoamalla sovellettavaa tietoa työyhteisöjen kehittämiseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen digitaalisissa työympäristöissä.

Teknologian kaksiteräinen miekka – miten teknologiaan liittyvät ratkaisut tukevat yhteisöllisyyden muodostumista organisaatiossa

Reima Launonen & Frank Martela

Teknologia itsessään ei determinoi millaisia seurauksia sen käyttöön otosta seuraa, vaan nämä seuraukset riippuvat miten ja mihin tavoitteiseen teknologiaa käytetään (Acemoglu & Johnson 2023). Paperissamme tutkimme teknologista affordanssia, eli teknologian tuottamia toimintapotentiaaleja (Zammuto et al 2007). Tavoitteenamme on tarkastella miten sama teknologia, esimerkiksi tekoäly tai hybridityöhön liittyvä työkalu voi saada hyvin erilaisia seurauksia suhteessa yhteisöllisyyteen riippuen siitä että mihin päämäärää tai millä tavalla sitä käytetään.

Käytämme erilaisten teknologioihin liittyvien toimintamallien arvioinnissa kehystä, joka pohjaa itsemäärämisteorian (Ryan & Deci 2000) ja työstä vieraantumiseen liittyvien tutkimuksien yhdistelmään (Marx 1844, Seeman 1958, Shantz et al 2014 & Sawyer & Gampa 2020). Tässä viitekehyksessä toimivat tavat edistää yhteisöllisyyttä todetaan niiden vaikutuksilla motivaatioon ja työhyvinvointiin, kun taas toimimattomat tavat aiheuttavat vieraantumista ja pahoinvointia.

Uusien teknologioiden tulisi pystyä tukemaan ihmisten toimijuutta, aikaansaamista sekä yhteisöön kiinnittymistä. Nämä positiiviset tekijät myös poistavat vieraantumisen kokemusta työntekijöiltä (Sawyer & Gampa 2020). Tavoitteenamme on siis haastaa ajatusta siitä, että teknologialla itsellään olisi lähtökohtaisesti työelämää eriarvoistava vaikutus. Teknologiaa käytetään olemassa olevissa rakenteellisissa ja toiminnallisissa puitteissa, jotka voivat olla negatiivisia tai positiivisia tasa-arvon ja yhteisöllisyyden kannalta.

Rakenteista relaatioihin? Yhteisöllisyyden moninaiset lähteet hybridityössä

Hanne Vesala

Tutkimuksen tavoitteet

Pandemian myötä yleistynyt etätyö kyseenalaisti monen työntekijän näkökulmasta läsnätyöyhteisön käytäntöjen ja rituaalien itsestäänselvyyden. Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää hybridityöntekijöiden yhteisöllisen kiinnittymisen muodostumista ja muotoja.

Menetelmät

Tutkimuksen lähtökohtana on etä- ja hybridityö kehollisena ja tilallisena kokemuksena. Aineisto koostuu 45 hybridityöntekijän haastatteluista ja heidän itse ottamistaan valokuvista syksyllä 2023. Aineistonkeruussa tavoiteltiin elettyä kokemusta ohjaamalla tutkittavia mahdollisimman vähän. Tutkittavien tilakokemus otettiin huomioon eri tavoin muun muassa haastattelemalla tutkittavia heidän etätyön tiloissaan. Aineiston analyysissä on hyödynnetty fenomenologista gestalt-ajattelua, jossa kokemuksen yksityiskohtia peilataan tutkittavan tilanteen kokonaisuuteen.

Keskeiset tulokset

Läsnätyö oli muuttunut rutiinista harkinnanvaraiseksi; työntekijät menivät työpaikalle silloin, kun arvioivat sen työn kannalta tarpeelliseksi. Työpaikat eivät pääosin puuttuneet tähän toimintaan, ja työntekijät kokivatkin autonomiansa lisääntyneen. Samalla heidän yhteisöllisyyden kokemuksessaan oli havaittavissa liukumaa strukturaalisesta yhteisöllisyydestä relationaaliseen yhteyden kokemukseen. Siinä ihminen ei näyttäydy riippumattomana subjektina vaan Marilyn Strathernin termein dividuaalina, jonka suhteisuus määräytyy tilanteen mukaan. Työntekijöiden työrytmiin vaikuttivat esimerkiksi perheen lasten, puolison tai harrastusten aikataulut, lemmikkieläinten tarpeet tai oma koettu unirytmi. Työ ikään kuin sijoittui tämän tapaisten ulkoisten tai itsestä riippumattomien viitepisteiden väliin. Tutkittavat kokivat usein työyhteisöllisyyden heikenneen. Se oli osittain korvautunut sidoksilla, jotka perustuivat merkityksellisten toisten ja oman kehon tarpeisiin.

Johtopäätökset

Autonomiasta huolimatta tulokset kyseenalaistavat työntekijöiden työtilavalintojen itsenäisyyden. Sen sijaan hybridityöntekijöiden toiminta vaikuttaa oleellisesti muotoutuvan niiden puitteiden perusteella, joita koti- ja muu yksityiselämä heille luo. Yhteisöllisyys tai yhteyden kokemus on siirtymässä yhä enemmän mikro- tai jopa kehon tasolle. Asetelma voi vahvistaa kokemusta henkilökohtaisesta toimijuudesta ja kapasiteetista. Kuitenkin emotionaalisen tuen painopisteen siirtyminen lähisuhteisiin saattaa muuttaa työyhteisön aiempaa häilyvämmäksi. Työyhteisöllisyyden rakentamisessa saattavatkin jatkossa korostua erityiset, elämykselliset tapahtumat.

TR26: Johtaminen, osaaminen ja organisaatioiden kehittäminen

pe 6.11. klo 10.45–12.15
C6, 1. krs.

Puheenjohtaja: Riitta-Liisa Larjovuori

JOHDON TUKI – Hyötyykö työyhteisö johdon saamasta tuesta ja ohjauksesta

Kaija Loppela, Seija Ollila, Kaisa Isotalo & Emilia Kangas

JOHDON TUKI -tutkimushanke tarkastelee erilaisten johdon ohjausprosessien toteuttamista viidessä organisaatiossa sekä arvioi integratiivisen ohjauksen soveltuvuutta johdon ohjauksen viitekehykseksi. Käytettävät ohjausmenetelmät ovat johdon työnohjaus, ”Keskustellen työkuntoon” -toimintamalli (Loppela 2004) ja arvostava johdon uraohjausmalli. Yhteistä ohjauksissa on kokemuksellinen ja reflektiivinen oppimisen sekä dialogisuus. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, miten johdon saama tuki vaikuttaa esihenkilöiden johtamistaitoihin, työhyvinvointiin ja ammatilliseen kasvuun. Tutkimuskysymykset ovat: 1) Miten integratiivinen johdon ohjaus tukee ohjattavien johtajuutta, työhyvinvointia ja työmotivaatiota? 2) Miten osallistujat (johtajat ja muut työntekijät) kokevat ohjauksen? 3) Miten johdon ohjaus tukee muiden työyhteisön työntekijöiden työhyvinvointia ja työmotivaatiota? Tutkimusmenetelmänä on kehittävä työntutkimus ja arviointitutkimus. Aineistoa kerätään tutkimuksen eri vaiheissa ohjauksiin osallistuvilta johtajilta ja esihenkilöiltä ja heidän työyhteisöjensä muilta jäseniltä. Kyselyt sisältävät sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Pääpaino on avoimissa kysymyksissä ja laadullisessa sisällönanalyysissä. Esityksessä kuvataan tutkimushankkeen toteutustapaa, taustateorioita ja ohjausmenetelmiä sekä kerrotaan alustavista tuloksista osaan tutkimuskysymyksiä. Ohjaajan rooli on fasilitoiva: hän mahdollistaa oivalluksia, jäsentää oppimisprosesseja ja tukee reflektiota tarjoamatta valmiita ratkaisuja. Johtajien osaaminen ja hyvinvointi muodostavat keskeisen perustan työyhteisön toimivuudelle ja työhyvinvoinnille. Työelämän murros luo johtamistyölle monitasoisia paineita, minkä vuoksi esihenkilöiden tuki on tärkeää. Ohjaus ja tuki voivat vaikuttaa heidän kykyynsä vahvistaa työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista sekä tukea organisaation dialogista toimintakulttuuria ja muutoskyvykkyyttä. Alustavina tuloksina ohjattavien omista kokemuksista ohjauksista nousee esille selkeyden ja tuen saaminen omaan johtamisrooliin sekä arjen päätöksiin, oivallusten ja ideoiden syntyminen sekä ajattelun ja reflektion syveneminen. Dialogitaitojen vahvistuminen ja työhyvinvoinnin tuki tuotiin esille. Tutkimus pyrkii kehittämään ohjauksen muotoilua ja toteuttamistapoja sekä tekemään ohjausta tunnetuksi parhaimmillaan koko työyhteisöä tukevana ja kehittävänä toimintana ohjauksen onnistuessa.

Johtamisteot osaamisen johtamisen ytimessä – osaamisen kehittymisen arviointi eriarvoistuvassa työelämässä

Anne Suikkanen & Minna-Maria Behm

Sosiaali- ja terveysalalla johtajien ja henkilöstön osaamisen kehittäminen on keskeinen keino vastata väestön palvelutarpeiden muutoksiin, henkilöstöpulaan ja työn kuormittavuuteen. Samanaikaisesti tutkimus ja kansalliset sekä kansainväliset selvitykset osoittavat, että osaamisen kehittämisen mahdollisuudet, laatu ja vaikuttavuus jakautuvat epätasaisesti eri ammattiryhmien, organisaatioiden ja alueiden välillä, mikä voi vahvistaa työelämän eriarvoistumista ja henkilöstön välisiä osaamiskuiluja.

Tässä esityksessä tarkastellaan osaamisen johtamista kahdesta toisiaan täydentävästä näkökulmasta. Ensimmäisessä osassa esitellään LAB-ammattikorkeakoulun ESR+ osarahoitteisessa SAKE – uudet menetelmät sote osaamisen johtamisen tukena -hankkeessa kehitetty Lähijohtajan arjen johtamistekojen toimintamalli osaamisen johtamiseen. Toimintamalli perustuu teoria-, tutkimus- ja kokemustiedon yhdistämiseen sekä yhteiskehittämiseen Etelä-Karjalan sote- organisaatioiden kanssa. Malli jäsentää lähijohtajan konkreettisia arjen johtamistekoja osaamisen ennakoinnin, kehittämisen, seurannan ja arvioinnin näkökulmista. Se korostaa johtamistekojen merkitystä yhdenvertaisten oppimis- ja kehittymismahdollisuuksien mahdollistajana arjen johtamiskäytännöissä.

Toisessa osassa esitellään integratiivisen kirjallisuuskatsauksen tuloksia sote-alan osaamisen kehittämisen hyötyjen, vaikutusten ja vaikuttavuuden arvioinnista. Katsauksen perusteella osaamisen kehittäminen tukee ammatillista osaamista, työn laatua ja työhyvinvointia. Hyötyjen, vaikutusten ja vaikuttavuuden arviointi on kuitenkin usein hajanaista ja painottuu lyhyen aikavälin tuloksiin. Erityisesti lähijohtamisen toimien systemaattisuus ja arviointikäytännöt näyttäytyvät keskeisinä tekijöinä, kun osaamisen kehittämisellä pyritään ehkäisemään työelämän eriarvoistumista.

Esitys tuottaa uutta tietoa osaamisen johtamisteoista ja osaamisen kehittymisen arviointimenetelmistä sekä tarjoaa käytännöllisiä välineitä sote-alan johtamisen ja työelämän yhdenvertaisuuden vahvistamiseen.

Yleisten kirjastojen johtajien käyttämät organisaatiokehykset johtamis- ja kehittämistyössä

Katariina Lauronen

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena oli valottaa Suomen yleisten kirjastojen johtajien organisaatiokäsityksiä ja sitä, mistä organisaatiokehyksestä käsin he johtavat ja kehittävät kirjastojaan toimintaympäristön muutosten keskellä. Tutkimuskysymykset olivat:
1. Millainen organisaatiokäsitys (organisaatiokehys) ohjaa Suomen yleisten kirjastojen johtamista ja kehittämistä?
2. Kuinka monipuolisesti johtajat käyttävät eri organisaatiokehyksiä kehittämis- ja johtamistyössään?
3. Miten henkilön taustatekijöihin tai eri kehysten käyttöön liittyvät tekijät ovat yhteydessä kehysten käyttämisen monipuolisuuteen?

Menetelmät

Tutkimus toteutettiin monimenetelmällisesti, vaikkakin pääpaino oli tulosten laadullisessa tulkinnassa. Aineisto kerättiin verkkokyselyllä syksyllä 2021. Vastaajina oli 99 yleisten kirjastojen johtajaa. Määrä vastaa arviolta 25–30 % yleisten kirjastojen johtajista. Laadullinen aineisto ryhmiteltiin aineistolähtöisesti ja koodattiin teorialähtöisesti. Määrällisen ja kvantifioidun aineiston analyysissa käytettiin tilastollista kuvailua ja tilastollisia testejä.

Tutkimuksen taustateoriana oli Bolmanin ja Dealin neljän organisaatiokehyksen malli. Mallissa organisaatiota voi lähestyä rakenteellisesta, henkilöstö-, poliittisesta ja symbolisesta kehyksestä käsin. Tehokas ja taitava johtaja käyttää kehyksiä monipuolisesti (multi-framing) ja osaa tarvittaessa vaihtaa kehystä (reframing).

Keskeiset tulokset

Kirjastojen johtajat eivät käytä kehyksiä kovin monipuolisesti (multi-framing). Erityisesti pienissä kirjastoissa kehysten käyttö ei ole kovin monipuolista. Johtamisuran pituus monipuolistaa kehysten käyttöä.

Kirjastojen johtajat käyttävät rakenteellista ja henkilöstökehystä laajasti. Poliittisen ja symbolisen kehyksen merkitys tunnistetaan, mutta niiden käyttö on ristiriitaista.

Vahva henkilöstökehyksen painottaminen näyttää jossain määrin kaventavan johtamisperspektiiviä. Henkilöstön hyvinvointi ja sitoutuminen nähdään niin ratkaisevana, että kehittäminen jää tekemättä ilman kokemusta osaavista ja sitoutuneista työntekijöistä.

Johtopäätökset

Kirjastojen johtajien kannattaisi kiinnittää huomiota organisaatiokehysten monipuoliseen käyttöön. Erityisesti poliittisen ja symbolisen kehyksen käyttöä kannattaisi vahvistaa. Poliittisen kehyksen mukaiset johtamistoimet voivat olla ratkaisu resurssien vähyyteen ja symbolisen kehyksen mukaiset johtamistoimet voivat edistää henkilöstön sitoutumista ja hyvinvointia.

Esihenkilötyön kehittämistä uudistuneessa toimintaympäristössä, kohti valmentavaa johtamista

Hannu Pekkala

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa esihenkilötyön kehittämisprosessista suuressa, noin 1600 hengen moniammatillisessa organisaatiossa, joka on käynyt läpi merkittävän yhtiöittämisprosessin ja organisaatiouudistuksen. Tutkimuskysymyksenä tarkastellaan, miten esihenkilöt omaksuvat valmentavan johtamisen työtapaa vuoden kestävän kehittämisprosessin aikana. Erityisenä kiinnostuksen kohteena on johtamisideologian jalkautuminen organisaatiossa, joka yhdistää asiantuntijatyön, liikenteen operatiiviset tehtävät (metro- ja raitiovaunukuljettajat) sekä kunnossapidon ja infran rakentamisen ammattilaiset.

Menetelmät

Tutkimus on toteutettu Työsuojelurahaston rahoittamana tutkimuksellisena kehittämishankkeena palvelumuotoilun periaattein. Tutkimusasetelma on monimenetelmäinen: alkuymmärrysvaiheessa on suoritettu määrällinen esihenkilötyön arviointi sekä analysoitu henkilöstökyselydataa. Hankkeen lopussa toteutetaan vastaava määrällinen seurantamittaus sekä laadullinen loppuarviointi esihenkilöiden ryhmäkeskusteluina muutoksen todentamiseksi.

Keskeiset tulokset

Alustavat tulokset osoittavat, että esihenkilötyön osaaminen ja käytännöt vaihtelevat merkittävästi eri tulosyksiköiden ja ammattiryhmien välillä. Suurimpia haasteita ovat henkilöstöjohtamisen

epäyhtenäiset käytännöt, erityisesti haastavissa henkilöstötilanteissa ja tuen tarpeessa. Eri yksiköt noudattavat yhä omia perinteisiä toimintatapojaan, ja suurten johtamislinjojen hakeminen koetaan moniammatillisessa ympäristössä haastavana ja raskaana.

Johtopäätökset

Alustavien havaintojen perusteella kehittämistoimenpiteet on syytä kohdentaa yhtenäisen henkilöstöhallinnon linjan ja valmentavan johtamisideologian vahvistamiseen. Yhteinen johtamiskulttuuri on kriittinen tekijä organisaatiouudistuksen jälkeisen epävarmuuden vähentämisessä ja esihenkilötyön laadun tasaamisessa operatiivisen työn ja asiantuntijatyön välillä.

Kokeneiden 55+ esihenkilöiden työhyvinvoinnin ja osaamisen tuki

Asta Suomi

Tutkimuksen tavoite

Tuottaa tietoa sosiaali- ja terveysalan 55 vuotta täyttäneiden esihenkilöiden työssäjaksamisesta ja uralla kehittymisen tukemisesta. Tutkimus toteutetaan osana ESR-rahoitteisen KOKEVAT-(Kokeneet työntekijät ja innovatiiviset työn tilat) hankkeen, palvelumuotoiluprosessia, jossa kehitetään esihenkilötyön työssä jaksamisen ja uralla kehittymisen käytäntöjä.

Tutkimuksen menetelmät

Hankkeen alkuvaiheessa toteutettiin määrällinen alkukartoituskysely osana palvelumuotoilun aloitusta ja se keskittyi nykytilan kartoittamiseen, ts. syvällisemmän ymmärryksen luomiseen esihenkilöiden työssäjaksamisesta, työn kuormittavuudesta sekä esihenkilötyön arvostamisesta. Hankkeen lopussa toteutetaan toistomittauksena vastaava määrällinen kysely sekä laadullinen loppuarviointi.

Alkukartoituksen tulokset osoittavat, että esihenkilötyö koetaan erityisen kuormittavaksi muutosprosesseissa. Esihenkilöt ovat aktiivisesti etsineet keinoja työkuorman hallintaan ja työssäjaksamisen tukemiseen. Kuormitusta vähentäviksi tekijöiksi nousivat esihenkilötyön jakaminen ja selkeä työnjako, asiantuntijayhteistyön vahvistaminen sekä viestinnän rajaaminen (esimerkiksi sähköpostin ja Teamsin käytössä). Lisäksi ajatustyölle varatut ajankohdat, ennakoiva viestintä, tehtävien mitoittaminen ja priorisointi sekä etäpäivät tukivat keskittymistä, palautumista ja hallinnan tunnetta. Työn hektisyys lisäsi kuitenkin reaktiivista työskentelyä suunnitelmallisuuden kustannuksella.

Johtopäätökset

Vaikka 55+ esihenkilöillä on käytössään yksilöllisiä tapoja työn tuunaamiseen ja kuormituksen hallintaan, organisaatiotasolla ei ole systemaattisia käytäntöjä, jotka tukisivat kokeneiden esihenkilöiden työssäjaksamista, uralla kehittymistä tai osaamisen jakamista. Hanke hyödyntää ed. kuvattuja tuloksia interventioiden rakentamisessa ja kokeilee yhdessä esihenkilöiden pilottiryhmän kanssa muotoiltuja työssäjaksamisen työkaluja. Näitä tuloksia esitellään työpajassa.

TR27: Tekoäly ja digitalisaatio työn murroksessa

to 5.11. klo 16.15–17.45
D14 (kulku 0. kerroksesta)

Puheenjohtaja: Hertta Vuorenmaa

Opettajasta syyttäjäksi: Opiskelijoiden tekoälyn käyttö opettajan työhyvinvoinnin ja arvioinnin etiikan näkökulmasta

Margit Mannila

OECD:n vuonna 2025 tekemän TALIS-tutkimuksen mukaan joka neljäs alle 30-vuotias yläkoulun opettaja aikoo vaihtaa alaa seuraavien viiden vuoden sisällä. Verrattuna edelliseen tutkimukseen, joka tehtiin vuonna 2018, on alanvaihdosta haaveilevien osuus, on kasvanut 13 %. Tutkimuksen tavoite on selvittää opettajien kokemuksia työtehtävään tulevasta roolimuutoksesta, johon opettajan itsensä vaikuttamismahdollisuudet ovat vähäiset tai paremminkin olemattomat.

Menetelmät

Kyseessä on tapaustutkimus, jossa aineisto kerätään teemahaastattelun keinoin. Haastattelu puretaan sisällönanalyysin avulla. Aineiston koko on suppea, eivätkä tulokset ole siten yleistettävissä.

Keskeiset tulokset

Opettaja kokee muuttuvansa asiantuntijasta ja pedagogista syyttäjäksi ja tuomariksi. Valtaosa tehtävistä on kaikkea muuta kuin opettamista. Tekoälyn käyttö on lisännyt vilppiä. Mm. arvioinnista on tullut taistelukenttä, jossa opiskelijat toistuvasti haastavat opettajien osaamisen ja ammattitaidon. Opiskelijan luotto tekoälyvastausten luotettavuuteen on lähes horjumaton ja opettaja saattaa joutua kuukausien piinaan, kun opiskelija valittaa saamastaan arvosanasta, luottaen tekoälyvastauksensa olevan vähintään hyvä (3–4) ellei suorastaan erinomainen (5).

Johtopäätökset

Opettajan tehtävät ovat muuttuneet rajusti sen jälkeen, kun tekoälytyökalut julkaistiin. Kun hallinnan tunne omaan työhön häviää, kasvaa myös riski uupumiseen ja masentumiseen. Eettinen ristiriita koulutukselle asetettujen tavoitteiden ja käytännön kanssa on kasvanut liian suureksi. Asiantuntijuuden inflaatio ja työnkuvan muuttuminen opettajasta ja uuden tiedon asiantuntijasta syyttäjäksi ja tuomariksi konkretisoituvat työtehtävissä. Tämä ristiriita aiheuttaa tunteen työn hallinnan menettämisestä.

Tekoäly luovan alan asiantuntijatyön haastajana: Ammatillinen identiteetti, eettinen toimijuus ja työn merkityksellisyys murroksessa

Tuomas Pohjola, Reeta Hautaniemi, Päivikki Kuoppakangas & Susanna Virkki

Tavoitteet

Tutkimus tarkastelee generatiivisen tekoälyn (GenAI) vaikutuksia luovan alan asiantuntijatyöhön erityisesti ammatillisen identiteetin, eettisen toimijuuden ja työn merkityksellisyyden

näkökulmista.

Generatiivinen tekoäly muuttaa luovaa asiantuntijatyötä tavoilla, jotka haastavat perinteisiä käsityksiä asiantuntijuudesta, ammatti-identiteetistä ja työn arvosta. Kansainvälinen tutkimus osoittaa, että sen käyttöönotto tuottaa luovilla aloilla samanaikaisesti tuottavuushyötyjä ja syvää ammatillista jännitettä, joka ilmenee erityisesti autenttisuutta, tekijyyttä ja asiantuntijuuden uudelleenmäärittelyä koskevissa kysymyksissä. Luovassa prosessissa GenAI toimii kaksijakoisesti: se tukee ideointia, mutta voi toteutusvaiheessa hidastaa kokeneiden asiantuntijoiden työskentelyä eikä välttämättä tuota lisäarvoa. Tässä tutkimuksessa tekoäly jäsennetään sosioteknisenä ja kestävyyteen kytkeytyvänä kysymyksenä sekä osana luovuuden uudelleenmäärittelyä, jossa tekoälyä koskeva neuvottelu muokkaa myös käsityksiä luovuudesta.

Menetelmät

Aineistona on valtakunnallisen LuovAIn! -hankkeen kyselyaineisto, jota analysoidaan laadullisesti temaattisen analyysin keinoin. Analyysi keskittyy erityisesti siihen, miten luovan työn tekijät kuvaavat tekoälyn roolia omassa työprosessissaan, ammatillisessa identiteetissään ja eettisessä toimijuudessaan.

Alustavat tulokset

GenAI jäsentyy erityisesti ideoinnin välineenä, joka laajentaa luovaa ajattelua mutta problematisoituu toteutusvaiheessa, jossa asiantuntijuus nojaa hiljaiseen tietoon. Ammatillinen identiteetti neuvotellaan uudelleen tilanteessa, jossa tekijyys, tyyli ja oma kädenjälki joutuvat kyseenalaistetuiksi. Eettinen toimijuus rakentuu kriittisen refleksiivisyyden kautta suhteessa datan käyttöön, tekijänoikeuksiin ja alustatalouden rakenteisiin. Työn merkityksellisyys näyttäytyy ristiriitaisena: tekoäly voi tukea luovuutta, mutta myös etäännyttää tekijän työn lopputuloksesta. Aineistossa korostuu “hitaan työn” strategia ammatillisena ja kestävyyteen kytkeytyvänä kannanottona teknologisen tehostamisen paineessa.

Johtopäätökset

GenAI toimii luovassa työssä kaksijakoisesti: se lisää tuottavuuspotentiaalia mutta haastaa ammatillista identiteettiä ja työn merkityksellisyyttä. Se muokkaa luovaa työtä teknologian ja työn muodostamassa kokonaisuudessa, jossa toimijuutta, arvonmuodostusta ja luovuutta neuvotellaan uudelleen. Tarvitaan tutkimusta, joka huomioi teknologian kytkökset kestävyyteen sekä työelämän eriarvoistumiseen ja työn merkityksellisyyden muutokseen.

Kuorma-autonkuljettajan toimijuus digitaalisessa transformaatiossa

Elisa Kangasniemi

Tutkimuksen tavoitteet

Tässä etnografisessa työelämän tutkimuksessa tarkastelen kuljettajan toimijuutta digitaalisessa transformaatiossa. Kuljetusalalla digitaalista transformaatiota on tutkittu pääosin teknologisena hyödykkeenä ja organisatorisena ilmiönä, mutta vähän tilannesidonnaisena, kokemuksellisena ilmiönä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella digitaalista transformaatiota koettuna, tilanteisena ja kehollisena työnä, jossa kuljettaja aktiivisesti neuvottelee teknologian kanssa. Oletuksena on, että toimijuus näyttäytyy ajallisesti katkonaisena, tilanteisena ja epäsymmetrisenä ilmiönä digitaalisen transformaation aikana.
Tutkimuksessa tarkastellaan, miten a) digitaalinen transformaatio uudelleenjärjestää toimijuuden ja vastuun suhdetta kuljetustyössä ja miten b) digitaalinen transformaatio muokkaa kuljettajan

toimijuuden muotoja ja ehtoja arjen työssä. Tässä tutkimuksessa digitaalinen transformaatio ei tarkoita siirtymää teknologiattomasta työstä teknologiseen työhön, vaan muutosta siinä, miten digitaaliset järjestelmät jäsentävät, ohjaavat ja välittävät kuljettajan työtä.

Menetelmät

Aineisto on kerätty etnografisella tutkimusmenetelmällä osallistumalla kolmen kuljettajan työvuoroon. Aineisto muodostuu havainnoista ja osallistumisesta kentälle (24 tuntia). Tutkimusaineiston keruun pohjalla ovat alustavat oletukset ja havainnot aikaisemmin tehdyistä haastatteluista ja kyselystä. Päätelmien luotettavuutta ja sisältöjä testataan ja syvennetään tällä tutkimuksella. Teema-analyysin perusteella tunnistin kolme narratiivista profiilia, jotka ilmentävät eri tavoin kuljettajan ja teknologian välistä toimijuutta työpäivän aikana.

Tulokset

Ensimmäinen profiili “Kuljettaja ohjaa työtä” kuvaa, kuinka kuljettaja ei välttämättä suostu käyttämään teknologiaa työssään. Toinen profiili “kuljettaja ja teknologia neuvottelevat” kuvaa, miten kuljettaja neuvottelee yhdessä teknologian kanssa työssään, mutta käyttää myös omaa harkintakykyään. Kolmas profiili “Teknologia ohjaa rytmiä” kuvaa, kuinka kuljettaja on ottanut teknologian haltuun, mutta ei hallitse vanhoja toimintatapoja teknologian ongelmatilanteissa.

Johtopäätökset

Tutkimus osoittaa, että digitaalinen transformaatio ei poista kuljettajan toimijuutta kuljetustyöstä, vaan muuttaa sen muotoaan ja vaatii kuljettajalta neuvottelua teknologian kanssa. Toimijuus siirtyy näkyvästä päätöksenteosta tilannesidonnaiseen, hajautuneeseen ja usein muille näkymättömän työn tekemiseen.

Enemmän aikaa hoivalle? Hoitajien kokemuksia tekoälypohjaisesta kirjaamisesta

Emmi Koskinen, Tiina Koivisto, Maria Paavolainen, Virpi Kalakoski, Heidi Lahti & Teppo Valtonen

Tutkimuksen tavoitteet

Kirjaamista pidetään tärkeänä hoivatyön työtehtävänä, mutta se koetaan laajasti raskaaksi ja aikaa vieväksi. Erityisesti pitkäaikaishoidossa kirjaamisvaatimukset vievät aikaa potilastyöltä ja vuorovaikutukselta, ja ne voivat olla ristiriidassa hoitajien eettisten periaatteiden, kuten läsnäolon ja hyvän tekemisen, kanssa.

Tutkimuksessa tarkastellaan hoitajien kokemuksia tekoälypohjaisen kirjaamissovelluksen käytöstä suomalaisissa hoivakodeissa. Erityisesti tutkimus keskittyy siihen, miten sovelluksen käyttö kytkeytyy hoitajien psykologisiin perustarpeisiin, motivaatioon ja työn merkityksellisyyteen. Tutkimus on osa hanketta ”Tekoälyratkaisut hoivassa”, jossa tarkastellaan kirjaussovelluksen käyttöönottoa sekä määrällisesti että laadullisesti.

Menetelmät

Aineisto koostuu hoivakotien hoitajien fokusryhmähaastatteluista sekä yksilöhaastatteluista. Haastatteluissa käsiteltiin tekoälypohjaiseen kirjaussovellukseen liittyvien kokemusten lisäksi yleisemmin hoitajien arjen työkäytäntöjä, ammatillista identiteettiä ja työn merkityksellisyyden

lähteitä. Analyysi on abduktiivinen eli teoriasidonnainen, jossa aineistolähtöinen analyysi yhdistyy Itsemääräämisteoriaan ja sen alateoriaan psykologisista perustarpeista (Ryan & Deci, 2000).

Keskeiset tulokset

Alustavat tulokset jäsentyvät psykologisten perustarpeiden – autonomian, kykenevyyden ja yhteenkuuluvuuden – sekä hoivatyölle keskeisen hyvän tekemisen (beneficence) teeman ympärille. Autonomian tarvetta tukivat hoitajien osallistuminen sovelluksen kehittämiseen sekä lisääntynyt joustavuus kirjaamisen ajan ja paikan suhteen. Kyvykkyyden tarvetta vahvistivat sovelluksen helppokäyttöisyys ja hoitajien mahdollisuus arvioida tekoälyn tuottamaa tekstiä, kun taas tiedon siiloutuminen, tekoälyn toiminnan epäselvyys ja tekniset ongelmat ilmensivät kykenevyyden tarpeen turhautumista. Yhteenkuuluvuuden tarvetta tukivat asukkaan kanssa yhdessä kirjaaminen, myönteinen vuorovaikutus ja kokemus siitä, että sovellus vapautti aikaa läsnäoloon. Sovelluksen käyttöön liittyvä reaaliaikaisen kirjaamisen vaade ja tekniset häiriöt saattoivat kuitenkin hetkittäin estää tarpeiden täyttymistä asukkaan kohtaamisessa ja estää hyvän tekemistä.

Johtopäätökset

Tekoälypohjainen kirjaaminen voi tukea hoitajien psykologisia perustarpeita ja työn eettistä ydintä, mutta edellyttää huolellista käyttöönottoa, teknistä toimivuutta ja tilannekohtaista herkkyyttä, jotta välitön hoivatyö säilyy ensisijaisena.

Työn kuormitustekijöiden määrittely tekoälyllä työn muokkauksessa osatyökykyisille

Niina Seittenranta, Miia Wikström, Ilkka Kivimäki, Elina Ahola, Mikko Henriksson & Matti Joensuu

Tutkimuksen tavoitteet

Eri tavoin osatyökyisten henkilöiden työhön osallistumisen mahdollistaminen on tärkeää, mutta sopivan työn löytäminen voi olla haasteellista. Tavoitteenamme oli kokeilla tekoälyä eri työtehtäviin liittyvän kuormituksen arvioinnissa kartoitettaessa osatyökykyisille sopivia työtehtäviä. Työtehtävien kuormitusarvoista on vain rajallisesti tietoa saatavilla, minkä vuoksi hyödynsimme tekoälyä synteettisten kuormitusarvioiden luomisessa.

Menetelmät

Kehittämiskumppaninamme oli ISS Palvelut Oy, jolta saimme tietoja, kuten listan siivouspalveluihin liittyvistä työtehtävistä. Aineistoa kyseisten työtehtävien kuormittavuudesta luotiin tekoälyllä siten, että Microsoft 365 Copilot Chat työkalua pyydettiin arvioimaan siivoojan työn osatehtäviin, kuten lattioiden pesuun ja tahrojen pyyhintään, liittyvää kognitiivista kuormitusta. Tässä tehtävässä tekoälyä pyydettiin hyödyntämään internetistä löytyvää O*NET Online tietokantaa, jossa on esitetty eri ammatteihin liittyviä työn kuormitusta koskevia arvioita.
Kognitiivisen kuormituksen lisäksi tekoälyä pyydettiin arvioimaan samojen työtehtävien fyysistä kuormitusta MET-arvojen (metabolic equivalent of task) mukaan, jotka pohjautuvat kansainväliseen Compendium of Physical Activities 2011 –taulukkoon. Kuormitusarvioita hienosäädettiin edelleen syöttämällä tekoälylle Työterveyslaitoksen kuormitusmateriaaleja. Hienosäädössä hyödynnettiin GPT 4.1-kielimallia TTL:n Microsoft Azure Foundryn rajapinnan kautta. Kuormitusarvioiden lisäksi työtehtäväkuvausteksteille laskettiin upotusvektorit lokaalia kielimallia hyödyntäen. Upotusvektorit visualisoitiin Pythonilla käyttäen UMAP- ja Plotly-kirjastoja.

Keskeiset tulokset

Aineistoa hyödyntäen pystyimme rakentamaan visualisoinnin, joissa samankaltaiset tehtävät ryhmittyvät yhteen ja niihin liittyvät kognitiiviset ja fyysiset kuormitustasot havainnollistuvat väreinä ja tehtävää indikoivan pallon kokona. Teimme eri visualisoinnit eri kognitiivisen kuormituksen osatekijöille.

Johtopäätökset

Kuormituksen mallinnus osoitti, että modernit kielimallit ja teknologia mahdollistavat käsitteellisen hahmottamisen visualisoinnin keinoin. Seuraavassa vaiheessa kokeilemme tämän mallinnuksen hyödyllisyyttä osana työn muokkauksen prosessia. Työtehtäviin liittyvän kuormituksen arviointi on kuitenkin haastavaa, sillä subjektiiviset tekijät, kuten työntekijän omat kokemukset työstä, vaikuttavat merkittävästi kuormituksen määrään.

Digitalisaatio vanhustenhoivassa – työntekijöiden kokemukset uusista digiteknologioista

Sarah Tornberg & Nathan Lillie

Tässä artikkelissa tarkastellaan uusien digitaalisten ja tekoälypohjaisten työkalujen vaikutuksia työprosesseihin, työntekijöiden edunvalvontaan ja työehtosopimuksiin pitkäaikaishoivassa. Työnantajapuoli näkee digitaaliset teknologiat mahdollisena osaratkaisuna työvoimapulaan, kasvaviin palkkakustannuksiin ja lisääntyviin hoidon tarpeisiin erityisesti vanhustenhoidossa, joskin niiden vaikutukset työhön ja työmarkkinasuhteisiin ovat kiistanalaisia. Työprosessiteorian mukaan johto ottaa uusia digiteknologioita käyttöön kontrollimekanismeina sekä vahvistaakseen asemaansa työorganisaatiossa, kun taas julkisella ja yksityisellä sektorilla saattaa ilmetä eroja teknologioiden käyttöönotossa esimerkiksi voitontavoittelupyrkimysten perusteella.

Tutkimuksen tavoitteet

Uusien digitaalisten teknologioiden ja kontrollin suhde on hoivatyössä monimutkainen, koska työntekijöillä on usein vahva ammatillinen identiteetti. Hoivatyössä korostuu työn merkityksellisyys ja hoitajien kiintymyssuhteet asiakkaisiin, mikä vahvistaa heidän sitoutumistaan työhön samalla rajoittaen johdon toimintavapautta. Tässä tutkimuksessa selvitämme pitkäaikaishoivan työntekijöiden kokemuksia uusien digiteknologioiden käyttöönotosta keskittyen kontrolliin, työn kuormitukseen, työssä suoriutumiseen, hoidon laatuun sekä yksilöllisiin ja kollektiivisiin vastarinnan muotoihin, ja ammattiliittoihin kohdistuviin odotuksiin.

Menetelmät

Aineisto perustuu työntekijöiden ja esihenkilöiden haastatteluihin yhdessä julkisessa ja yhdessä yksityisessä pitkäaikaishoivan yksikössä. Sisällönanalyysiä hyödyntäen verrataan kokemuksia ja odotuksia ja selvitetään, miten uudet teknologiset ratkaisut muokkaavat työn intensiteettiä ja ammatillista autonomiaa.

Alustavat tulokset

Aiempi tutkimus viittaa siihen, että digitalisaatio koetaan terveydenhuollossa usein myönteisesti, mutta se voi lisätä kuormitusta sosiaalialalla. Vaikka eri hoiva-alan yksiköissä teknologioiden käyttöönotto voi vaihdella, niiden koetut haitat ja hyödyt saattavat olla yleistettävissä hoivasektorilla. Siksi tarkastelemme myös työntekijöiden reagointia yksilö- ja yhteisötasolla ammattiliittojen välityksellä, sekä heijastuvatko nämä reaktiot työehtosopimuksiin ja liittojen

strategioihin.

Johtopäätökset

Uudet työkalut tukevat työssä suoriutumista ja tehokkuutta, mikäli hoitajat saavat tarvittavaa koulutusta ja tukea niiden käyttämiseen. Jos hoitajat kokevat työkalujen rajoittavan ammatillista päätöksentekoa ja työtyytyväisyyttä, ammattiliitoilta voidaan odottaa toimenpiteitä esimerkiksi työehtosopimusneuvotteluissa.

TR28: Vuorovaikutus ja hyvinvointi hybridityössä

to 5.11. klo 13.00–14.30
A2b, 2. krs.

Puheenjohtaja: Nelli Hankonen

Välittyykö empatia digitaalisesti? Työntekijäkokemuksia empatiasta etäjohtamisessa

Jenni Kantola & Emilia Kangas

Tämä tutkimus jäsentyy inklusiivisen johtajuuden viitekehykseen, jossa keskeistä on työntekijöiden kokemus arvostuksesta, kuulluksi tulemisesta ja osallisuudesta riippumatta heidän taustastaan, identiteetistään tai organisatorisesta asemastaan (esim. Nishii & Leroy, 2022; Randel ym. 2018). Empatia näyttäytyy tässä lähestymistavassa keskeisenä mekanismina, joka mahdollistaa psykologisen turvallisuuden rakentumisen sekä luottamuksen ja laadukkaan vuorovaikutuksen kehittymisen (Nakamura & Milner, 2023). Samanaikaisesti työelämän digitalisoituminen ja etätyön yleistyminen ovat kuitenkin muokanneet vuorovaikutuksen ehtoja tavoilla, jotka haastavat perinteisiä käsityksiä empaattisesta johtamisesta. Aiempi tutkimus osoittaakin, että empatian ilmaiseminen ja luottamuksen rakentaminen digitaalisesti välittyneissä vuorovaikutustilanteissa koetaan laajemmin haastavaksi, ei ainoastaan esihenkilöiden vaan myös työntekijöiden näkökulmasta (Jansson & Kangas, 2025; Jämsen & Sivunen & Blomqvist, 2022; Yang ym. 2022).

Tavoite

Tutkimus tarkastelee kriittisesti tätä jännitettä analysoimalla työntekijöiden kokemuksia organisaation johdon kanssa käydystä digitaalisesta vuorovaikutuksesta sekä pohtimalla, millaisin käytännöin empatia näissä tilanteissa rakentuu tai jää rakentumatta. Analyyttinen lähtökohta perustuu digitaalisen empatian käsitteeseen, jota on toistaiseksi hyödynnetty pääasiassa asiakaspalvelun, terveydenhuollon potilasvuorovaikutuksen kehittämisessä sekä tekoälyn vuorovaikutusta arvioivissa konteksteissa (Ali ym. 2022; Nembhard ym. 2023). Organisaatioiden sisäisen viestinnän näkökulmasta käsite on vielä teoreettisesti ja empiirisesti jäsentymätön. Tutkimus pyrkii paikantamaan, millaisia merkityksiä työntekijät liittävät digitaaliseen empatiaan ja miten nämä merkitykset suhteutuvat inklusiivisen johtajuuden ihanteisiin.

Menetelmät

Tutkimuksen aineistona on viidentoista etätyötä tekevän työntekijän haastattelut. Tarkastelemme teoriaohjaavan temaattisen analyysin avulla työntekijöiden kokemuksia empatian rakentumisesta

digivuorovaikutuksessa.

Alustavat tulokset viittaavat siihen, digitaalisen empatian puute ilmenee etäisenä, epäselvänä ja yksisuuntaisena viestintänä, joka heikentää luottamusta ja psykologista turvallisuutta. Organisaatiotason ilmiönä digitaalinen empatia hahmottuu vielä käsitteellisesti keskeneräisenä, toisaalta empiria haastaa käsityksen digitalisaatiosta neutraalina, tuoden esiin, että ilman tietoista ja kriittistä kehittämistä se voi myös vahvistaa eriarvoisuuden ja ulossulkemisen rakenteita.

Digitaalisten teknologioiden positiiviset vaikutukset turvallisuuteen ja terveyteen

Susanna Mattila, Maria Lindholm, Minna Rantala & Arto Reiman

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten digitaaliset teknologiat voivat parantaa ihmisten turvallisuutta ja terveyttä. Tutkimus on osa DigiKyvykäs-hanketta, jonka tavoitteena on kehittää valmistavan teollisuuden ja logistiikan aloilla toimivien pienten ja keskisuurten yritysten kyvykkyyksiä hyödyntää tehokkaasti ja turvallisesti uusia digitaalisia teknologioita.

Menetelmät

Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoiduilla haastatteluilla, jotka analysoitiin laadullisesti. Haastateltavat olivat 19 suomalaisen pk-yrityksen johdon edustajia, asiantuntijoita ja teknologioiden käyttäjiä. Kuhunkin haastatteluun (N=19) osallistui 1–3 henkilöä yhdestä yrityksestä. Haastattelukysymykset käsittelivät yrityksen digistrategiaa ja johtamista; digitaalisten teknologioiden tunnistamista, käyttöönottoa ja käyttöä; datan hyödyntämistä ja hallintaa sekä työhyvinvointia ja -turvallisuutta.

Keskeiset tulokset

Haastatteluissa mainittiin useita digitaalisia teknologioita, joita tutkimukseen osallistuneissa yrityksissä on käytetty ihmisten turvallisuuden ja terveyden parantamiseen. Näitä ovat esimerkiksi robotit, puheentunnistus, anturit ja hälyttimet, nostin ja koneen etävalvonta. Kiinteistöissä turvallisuutta oli parannettu palonilmaisimilla, hälytysjärjestelmillä ja digitaalisilla avaimilla. Tietojärjestelmiä ja puheentunnistusta on käytetty turvallisuustiedon tallentamiseen, käsittelyyn ja jakamiseen. Liikeanturi ja laser tunnistavat liikkeen ja laukaisevat hälyttimen, joka varoittaa kuljettajia ja muita liikkujia törmäysvaarasta. Nostimilla, roboteilla ja koneiden etävalvonnalla voidaan vähentää tapaturmariskejä, kun ihmisen ei tarvitse tehdä riskialttiita tehtäviä ja työskennellä vaarallisissa olosuhteissa. Robotit, nostimet, eksoskeletonit ja varastonhallintajärjestelmä voivat vähentää ihmisen fyysistä kuormitusta.

Johtopäätökset

Tämä tutkimus osoittaa, että digitaalisilla teknologioilla voidaan parantaa ihmisten turvallisuutta ja vähentää haitallista fyysistä kuormitusta. Robotit voivat tehdä vaarallisia töitä vaarallisissa olosuhteissa ja siten ne vähentävät ihmisen tarvetta altistua tapaturmavaaroille ja työympäristön altisteille. Nostimet, eksoskeletonit ja robotit voivat helpottaa taakkojen nostamista ja parantaa ergonomiaa. Näiden teknologioiden sujuva ja turvallinen käyttöönotto edellyttää yrityksiltä organisatorisia kyvykkyyksiä.
Euroopan sosiaalirahasto rahoitti tätä tutkimusta (DigiKyvykäs, S30625).

Monipaikkaisen työn johtaminen – haasteita ja ratkaisuja

Eija Lehtonen, Ilmari Puhakka, Mervi Ruokolainen & Petri Nokelainen

Työn tekemisen tavat ovat muuttuneet pysyvästi pandemian myötä, ja monipaikkainen työ eli hybridityö on vallitseva käytäntö erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa. Muutos on lisännyt joustavuutta, mutta haastanut perinteisiä johtamisen käytäntöjä. Esihenkilöillä on keskeinen rooli työn sujuvuuden ja yhteisöllisyyden tukemisessa, mutta vain kasvokkaiseen työskentelyyn perustuvat johtamiskäytännöt eivät enää riitä. Vaikka etä- ja hybridityötä on viime vuosina tutkittu paljon työntekijöiden näkökulmasta, tutkimusta johtamisen näkökulmasta on edelleen niukemmin.

Tutkimuksen tavoitteet

Tavoitteena oli selvittää, voidaanko itsereflektiota, vertaisoppimista ja tutkimustietoa yhdistävällä ryhmämuotoisella valmennusinterventiolla vahvistaa esihenkilöiden valmiuksia ja kykyä johtaa monipaikkaista työtä. Lisäksi tavoitteena oli tunnistaa monipaikkaisen työn johtamisen keskeiset haasteet ja löytää niihin käytännön ratkaisuja.

Menetelmät

Valmennusinterventio toteutettiin 4–11/2024 osana Työsuojelurahaston rahoittamaa LEAD-hanketta ja siihen osallistui 28 esihenkilöä. Kuuden tapaamiskerran pienryhmävalmennuksissa (á 90 min) käsiteltiin mm. oppimisen tukemista, sosiaalisen pääoman vahvistamista sekä motivaation ja sitoutumisen johtamista. Tampereen kaupungilla ja Rambollilla toteutettiin kaksi ryhmää, Hämeenlinnan kaupungilla yksi ryhmä. Vaikuttavuutta mitattiin pitkittäiskyselyllä neljässä aikapisteessä, ja aineisto analysoitiin Bayes-monitasomallinnuksella. Lisäksi organisaatioiden kaikilta esihenkilöiltä kerättiin laajempi kyselyaineisto (n = 205), jolla kartoitettiin johtamisvalmiuksia ja työhyvinvointia.

Keskeiset tulokset

Valmennus vahvisti esihenkilöiden valmiuksia ja kykyä johtaa monipaikkaista työtä, ja vaikutukset säilyivät myös valmennuksen päätyttyä. Johtamiskokemus oli positiivisessa yhteydessä, mutta yleinen työkokemus negatiivisessa yhteydessä valmiuksiin johtaa monipaikkaista työtä. Monipaikkaisen työn johtamisessa korostuivat vuorovaikutuksen tukeminen, luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentaminen sekä yhteisistä pelisäännöistä sopiminen.

Johtopäätökset

Fasilitoitu itsereflektioon, vertaisoppimiseen ja tutkimustietoon perustuva valmennus on vaikuttava tapa kehittää monipaikkaisen työn johtamista. Tulokset korostavat sellaisten kehittämisratkaisujen merkitystä, jotka kytkeytyvät arjen johtamishaasteisiin ja mahdollistavat jäsennellyn kokemusten jakamisen esihenkilöiden kesken.

Etätyön määrä ja hybridityökäytännöt: Yhteydet vuorovaikutuksen laatuun ja hyvinvointiin julkisella sektorilla

Nelli Hankonen, Katarina Kohonen, Elina Renko, Marylène Gagné & Anu Sivunen

Tutkimuksen tavoitteet

Runsaan etätyön on esitetty heikentävän vuorovaikutuksen laatua ja siten uhkaavan työntekijöiden hyvinvointia ja tiimien toimivuutta. Tutkimusnäyttö tästä on kuitenkin niukkaa ja osin

ristiriitaista. Lisäksi hybridityön järjestämisen konkreettisten käytäntöjen yleisyyttä ja hyväksyttävyyttä on toistaiseksi tarkasteltu vain vähän. Tällaisia käytäntöjä voi olla ainakin kahdenlaisia: (1) organisaatiotason hybridityölinjausten asettamisen käytännöt, esimerkiksi linjauksista päättäminen työntekijöitä kuullen, työtehtäviin tarkoituksenmukaisesti sovittaen ja läpinäkyvästi viestien, sekä (2) työyhteisöjen vuorovaikutusta tukevat käytännöt, jotka tukevat myös etävuorovaikutusta.

Tutkimme, onko etätyön määrä yhteydessä sekä koettuun työyhteisön vuorovaikutuksen laatuun ja psykologisten perustarpeiden täyttymiseen, ja missä määrin organisaation hybridityökäytännöt (linjausten asettamis- ja vuorovaikutuskäytännöt) ovat yhteydessä vuorovaikutustyyleihin. Lisäksi selvitimme näiden käytäntöjen yleisyyttä ja hyväksyttävyyttä.

Menetelmät

Yhteensä 2 631 suomalaisen julkisen sektorin työntekijää vastasi laajaan poikkileikkauskyselyyn. Kyselyssä mitattiin mm. työyhteisön vuorovaikutusta, psykologisten perustarpeiden täyttymistä työssä, työmotivaatiota, organisaatiositoutumista muuttujia validoiduilla itseraportointimittareilla sekä yleisesti suositeltuja ja ei-suositeltuja hybridityön organisatorisia käytäntöjä (yhteensä 9 kpl). Aineisto analysoitiin SPSS-ohjelmistolla käyttäen monimuuttujamenetelmiä.

Keskeiset tulokset

Etätyön intensiteetti ei ollut yhteydessä psykologisten perustarpeiden täyttymiseen eikä koettuun vuorovaikutuksen laatuun. Sen sijaan hybridityöhön liittyvät organisatoriset käytännöt (esim. epämuodollisen vuorovaikutuksen mahdollistaminen, toimintatapojen avoin perustelu, säännöllisesti etä- ja hybridityön järjestämisen tavoista keskustelu tiimissä tai työyhteisössä), olivat kohtalaisesti tai vahvasti yhteydessä työyhteisön psykologisia perustarpeita tukevaan vuorovaikutukseen ja hyvinvointimuuttujiin.

Johtopäätökset

Etätyön määrä ei ollut yhteydessä koetun yhteisöllisyyden heikentymiseen. Sen sijaan sillä, miten etä- ja hybridityö järjestetään, näyttää olevan merkittävämpi rooli. Tulosten ja aiemman kirjallisuuden pohjalta keskustelemme käytännöistä, joilla hybridityössä työn organisointia ja johtamiskäytäntöjä voidaan kehittää.

Hybridityön ajalliset ja tilalliset vaihtelut työtoverisuhteiden relationaalisessa vuorovaikutuksessa

Jenni Kauttio & Anu Sivunen

Työtoverisuhteiden tiedetään olevan merkittäviä työntekijöiden työssä viihtymisen ja työssä suoriutumisen kannalta. Aikaisemman tutkimuksen mukaan työtoverisuhteet rakentuvat erityisesti kasvokkaisvälitteisessä informaalissa vuorovaikutuksessa (Denner ym., 2025). Hybridityö muuttaa näiden tärkeiden työyhteisön vuorovaikutussuhteiden rakentumista ja ylläpitämistä, kun työnteon paikka ja aika saattavat vaihdella paljonkin työtovereiden kesken eikä yhteisiä kasvokkaiskohtaamisia ole yhtä paljon kuin perinteisessä toimistotyössä. Tässä esityksessä tarkastellaan hybridityön roolia työtoverisuhteiden vuorovaikutuksessa. Hybridityötä lähestytään sosiomateriaalisesta näkökulmasta ja työtoverisuhteiden vuorovaikutusta konstitutiivisesta näkökulmasta. Konstitutiivisen näkökulman mukaan suhteet konstituoituvat vuorovaikutuksessa osapuolten välillä (Manning, 2014). Hybridityö määritellään työnteon malliksi, jossa perinteiset ja ei-perinteiset työn tekemisen tavat yhdistyvät ja jossa työn modaalisuus, sijainti ja ajallisuus vaihtelevat (Lauring & Jonasson, 2025).

Tutkimus liittyy SMARTS-projektiin, jossa tutkitaan kestävää hybridityötä erityisesti vuorovaikutuksen laadun näkökulmasta. Aineisto kerättiin havainnoimalla yhden organisaation hybridityötä tekevien työntekijöiden vuorovaikutusta (N=17) heidän toimistopäiviensä aikana sekä kasvokkain että digitaalisilla työalustoilla. Havainnointi toteutettiin varjostamalla (McDonald, 2005), jossa yksi tutkija seurasi yhtä työntekijää toimistolla aina 1–2 työpäivän ajan. Työntekijät myös haastateltiin havainnoinnin päätteeksi puolistrukturoiduilla temaattisilla haastatteluilla. Aineistonkeruuta tehtiin pitkittäisasetelmalla vuoden aikana kahdessa otteessa niin, että useimmat tutkittavista havainnoitiin ja haastateltiin kahteen kertaan. Aineisto analysoitiin laadullisesti iteratiivista analyysimenetelmää (Tracy, 2018) hyödyntäen.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työtoverisuhteita rakentava ja ylläpitävä vuorovaikutus mahdollistuu hybridityössä sekä fyysisissä että digitaalisissa työtiloissa. Työtoverisuhteiden vuorovaikutuksessa esiintyi kuitenkin myös eroja näissä työtiloissa, kuten esimerkiksi synkronisen yhteistyön esiintymisessä ainoastaan fyysisissä työtiloissa ja vuorovaikutuksen muodollisuuden määrittymisessä työtilan mukaan. Tulokset tarjoavat uutta tietoa sekä työtoverisuhteiden mahdollistumisesta hybridityössä että hybridityöhön kytkeytyvistä haasteista työtoverisuhteiden muodostamisessa ja ylläpitämisessä. Ne tuottavat myös käytännön johtopäätöksiä organisaatioille siitä, miten hybridityötä tulisi suunnitella ja johtaa työtoverisuhteiden ja yhteisöllisyyden näkökulmasta.

TR29: Työelämätaidot ja työura

pe 6.11. klo 9.00–10.30
C5, 1. krs.

Puheenjohtaja: Johanna Rantanen

Digipelit nuorten työelämätaitojen tukena

Hanna Kirjavainen, Essi Teuri & Sandra Englund

Työelämä on muuttunut aiempaa vaativammaksi, myös vasta työuraansa aloittaville nuorille. Koulutuksen ja työkokemuksen lisäksi keskiöön nousevat yleiset työelämätaidot, joita opitaan usein muodollisessa koulutuksessa. Osalle nuorista koulu toimintaympäristönä on kuitenkin haasteellinen.

Samaan aikaan digitaaliset pelit ovat osoittautuneet tehokkaiksi oppimisen välineiksi, ja tutkimusten mukaan niillä voi kehittää esimerkiksi vuorovaikutustaitoja ja itsetuntoa (Straand ja muut 2024). Digipelaamisen systemaattinen hyödyntäminen nuorten aikuisten kanssa on kuitenkin toistaiseksi vähäistä, mikä voi liittyä esimerkiksi ammattilaisten osaamiseen tai asenteisiin (Kokkinen & Luotojoki 2023).

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, missä määrin pelien tavoitteellinen hyödyntäminen voi vahvistaa koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevien nuorten työelämätaitoja. Tutkimus kytkeytyy NOPPA-hankkeeseen (ESR 2025–2027), jonka tavoitteena on vahvistaa näiden nuorten toimintakykyä ja edistää siirtymiä kohti opintoja tai työelämää pelien ja pelillisyyden avulla (NOPPA-hanke 2025). Aineistona käytetään nuorten parissa työskentelevien, pelejä tavoitteellisesti hyödyntävien ammattilaisten haastatteluja, jotka analysoidaan teema-analyysin keinoin.

Alustavat tulokset viittaavat siihen, että tavoitteellinen pelaaminen voi tukea erityisesti sosiaalisten taitojen kehittymistä. Nuorten vuorovaikutus- ja ryhmätyötaidot näyttävät vahvistuvan pelien kautta, ja lisäksi pelaaminen voi edistää itseohjautuvuutta sekä stressinhallintaa. Näin ollen pelit voivat tarjota matalan kynnyksen oppimisympäristön nuorille, joille perinteiset koulutuspolut ovat haastavia, ja toimia sillanrakentajana kohti työelämää.

Tuettu pienimuotoinen työ edistää nuorten työelämätaitoja ja osallisuutta

Emma Kallunki & Laura Lempinen

Tutkimuksen tavoitteet

Esityksen tavoitteena on tarkastella, miten tuettu palkkioperusteinen työ vahvistaa heikommassa työmarkkina-asemassa olevien nuorten aikuisten työelämätaitoja, kokemusosaamista ja osallisuuden kokemusta. Esitys avaa sekä näkökulmia kokemusosaamisen mahdollisuuksiin työelämässä että palkkioperusteisten, pienimuotoisen työkeikkojen toimintaperiaatteet, rakenteet ja merkityksen nuorille.

Menetelmät

Kyseessä on käytännön työelämän kehittämishanke, jonka menetelmiin on kuulunut muun muassa yhteiskehittäminen nuorten ja asiantuntijoiden kanssa, kyselyt sekä ulkopuolisen toimijan tuottama selvitys. Lisäksi hyödynnetään havaintoja käytännön toteutuksesta sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristössä. Aineistoa analysoidaan nuorten kokemusten, havaittujen vaikutusten ja työelämään kiinnittymisen edellytysten näkökulmasta.

Keskeiset tulokset

Matalan kynnyksen, lyhytkestoiset ja tuetut työtehtävät vahvistavat nuorten psyykkisen ja sosiaalisen osallisuuden kokemusta sekä kykyä tunnistaa ja sanoittaa omaa kokemusosaamistaan. Pienimuotoinen työ vahvistaa nuorten itseluottamusta, työelämätaitoja ja käsitystä omasta pystyvyydestä. Nuorten kokemusten perusteella yksilöllinen tuki ennen työkeikkaa, sen aikana ja jälkeen on keskeistä onnistuneen työelämäkokemuksen rakentumisessa. Malli toimii haastavissa elämäntilanteissa turvallisena työelämään tutustumisen muotona, joka avaa nuorten kokemusten perusteella uusia näkökulmia omaan tulevaisuuteen ja koulutuspolkuun sekä edistää työllistymistä pidemmällä aikavälillä. Pienimuotoinen työ vahvistaa nuoren positiivista käsitystä hänen kokemusperäisistä taidoistaan esimerkiksi ongelmanratkaisun, resilienssin, vuorovaikutuksen, luovuuden ja vaikuttamisen alueilla.

Johtopäätökset

Tuetut pienimuotoiset työtehtävät tarjoavat joustavan ja turvallisen tavan tukea ja työllistää työuran alussa olevia tai sen ulkopuolelle tipahtaneita nuoria. Nuorten kokemusosaaminen rikastuttaa työyhteisöjä ja tuo uusia näkökulmia palveluiden kehittämiseen. Samalla malli edistää työelämän saavutettavuutta ja moninaisuutta sekä tarjoaa organisaatioille tavan kantaa sosiaalista vastuuta.

Toimijuutta tukevat resurssit työelämän uudistamisessa

Laura Kuismala, Päivikki Jääskelä, Tommi Kärkkäinen & Eeva Kuoppala

Tutkimuksen tavoitteet

Työelämän jatkuva muutos haastaa yksilöt ja yhteisöt uusimaan ajattelu- ja toimintatapojaan. Elinikäinen oppiminen on tunnistettu keskeiseksi muutoksen mahdollistajaksi, mutta pelkkä uusi osaaminen ei riitä, ellei se realisoidu uudistaviksi teoiksi ja toimijuudeksi. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää transformatiivisen toimijuuden edellyttämiä keskeisiä resursseja, hyödyntäen tutkimusryhmässä kehitettyä Transformatiivinen toimijuus elinikäisessä oppimisessa -teoreettista mallia ja sen tarjoamaa käsitteellistystä.

Menetelmät

Aineisto kerättiin avoimessa ammattikorkeakoulussa osaamistaan täydentäviltä työikäisiltä avovastauksia sisältävänä kyselytutkimuksena (N=55). Vastaajat olivat osallistuneet hyväksytysti täydennyskoulutuksiin, jotka sisälsivät työelämän transformaatioon liittyviä tavoitteita. Laadullisen aineiston analyysissa hyödynnettiin abduktiivista lähestymistapaa.

Keskeiset tulokset

Alustavat tulokset tukevat näkemystä henkilön sisäisten, kontekstuaalisten ja sosiaalisten resurssien merkityksestä toimijuutta tukevina tekijöinä. Henkilökohtaisista resursseista keskeiseksi nousi merkityksellisyyden kokemus, joka näyttäytyi aineistossa erityisesti työelämärelevanssin kautta. Muutosta ohjaavina henkilökohtaisina resursseina korostuivat myös kyvykkyys sekä arvioida vallitsevaa tilannetta että kuvitella tulevaisuutta. Vastauksissa nousi esiin myös halu riskinottoon ja aktiiviseen tekijän rooliin. Kontekstuaalisten resurssien osalta korostui valinnan vapaus, jota tukivat erityisesti koulutuksen selkeä rakenne verkkoympäristössä, toimiva teknologian hyödyntäminen ja mahdollisuus sovittaa oppiminen joustavasti työn ja muun elämän oheen. Sosiaalisten resurssien määrä jäi aineistossa pienimmäksi. Keskeisimmät esille nostetut tekijät olivat koettu yhteisöllisyys ja kannustava ilmapiiri.

Johtopäätökset

Toimijuutta tukevien resurssien tunnistaminen ja vahvistaminen on keskeistä niin yksilöiden oppimisen ja kehittymisen kuin organisaatioiden uudistumiskyvynkin kannalta. Työpaikalla resurssit, jotka kannustavat uusien taitojen hankkimiseen ja tukevat vakiintuneiden käytäntöjen kriittistä arviointia, edistävät sekä yksilöllistä että organisaation muutosta ja kehitystä.

Urashokit ja työmotivaatio – Näkökulmana työn merkitykset ja täyttymykset

Johanna Rantanen, Sanna Markkula & Taru Feldt

TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Ensimmäisenä tavoitteena oli kartoittaa urashokkikokemusten yleisyyttä sekä millaisia urashokkeja sisällöltään suomalaiset korkeasti koulutetut naiset eri toimialoilla kokevat. Toiseksi tullaan tarkastelemaan sitä, missä määrin erilaiset urashokkikokemukset ovat yhteydessä työn merkityksiin täyttymyksineen, jotka kytkeytyvät erityisesti sisäiseen työmotivaatioon.

MENETELMÄT

Tutkimus pohjautuu kyselyaineistoon (n = 1234), jossa urashokkikokemusta kartoitettiin kysymyksellä: ”Toisinaan ihmiset kohtaavat työssä tai muussa elämässä jotain yllättävää tai ennakoimatonta, joka saa heidät arvioimaan oman uran jatkoa hyvinkin syvällisesti. Oletko sinä

kohdannut tällaisen asian tai tapahtuman? Jos vastasit kyllä, kuvaa asia tai tapahtuma vapaamuotoisesti.” Tämä laadullinen aineisto on analysoitu temaattisella sisällön analyysillä. Työn merkityksiä ja niiden täyttymyksiä kartoitettiin kyselyssä 2 x 26 väittämällä (= samat väittämät arvioiden kahdesta näkökulmasta). Niistä muodostuu seitsemän pääosa-aluetta (perustarpeet, uramenestys, osaaminen, itsenäisyys, yksilöllisyys, yhteisöllisyys ja hyvän tekeminen) sisältävä työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuuden profiili kullekin kyselyvastaajalle. Urashokkien yhteyttä työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuuden seitsemään eri osa-alueeseen tullaan analysoimaan aineiston keskiarvotasolla monimuuttujaisella varianssianalyysillä.

TULOKSET

Valmiit tulokset osoittavat, että kyselyvastaajista 64 % on kokenut urashokin työssä tai muussa elämässä. Urashokkisisällöt ovat pääteematasolla seuraavat: vakava sairastuminen/terveyshaaste itsellä tai läheisillä (32 %), omaan työhön ja työyhteisöön liittyvät ongelmat (22 %), työhön liittyvät muutokset, epävarmuus tai taloudelliset huolet (17 %), työn epäsopivuus, tyydyttävyys tai arvoristiriidat työssä (10 %), merkittävä muu kuin terveyteen tai työhön liittyvä elämäntapahtuma/muutos, (7 %), työsuhteen päättyminen tai työttömyys (7 %), yhteiskunnallinen (muutos) tilanne (3 %) ja myönteinen työhön liittyvä tapahtuma (2 %).

JOHTOPÄÄTÖKSET

Myönteiset työhön liittyvät urashokkikokemukset olivat äärimmäisen harvinaisia. Niinpä urashokkien tarkastelu työn merkitysten ja täyttymysten kysely- ja uraohjausmenetelmän näkökulmasta voi tarjota konkreettisen käytännön työkalun tukea niin työntekijöitä kuin heidän esihenkilöitään edellä tunnistettujen urashokkikokemusten käsittelyssä ja näin työmotivaation säilyttämisessä.

TR30: Työ ja tunteet

to 5.11. klo 13.00–14.30
A31, 3. krs.

Puheenjohtaja: Maarit Moberg

Näyttelijöiden käsityksiä intiimiaiheista keskustelusta. Yksityisyyden hallinnan näkökulma

Johanna Ruonala

Toimiva ja avoin keskustelu intiimiaiheista voi lisätä näyttelijän työturvallisuutta, työhyvinvointia ja taiteellista ilmaisunvapautta. Intiimiaiheista keskustelu koetaan kuitenkin yleisesti haastavaksi aiheen yksityisen luonteen vuoksi. Tieteellinen tutkimus aiheesta on vähäistä, vaikka näyttelijöille suunnatuissa erilaisissa työoppaissa peräänkuulutetaan avoimuuden tärkeyttä intiimiasioissa tuotannon eri osapuolten välillä. Tämän artikkelin tavoitteena oli tarkastella suomalaisten ammattinäyttelijöiden käsityksiä ja kokemuksia siitä, millaisena he kokevat intiimiviestinnän ja sen haasteet omassa työssään intiimiaiheita sisältävää, näyteltävää materiaalia työstettäessä. Aihetta tarkasteltiin yksityisyyden hallinnan teorian näkökulmasta (Petronio, 2002).

29 ammattinäyttelijää vastasi kyselylomakkeeseen, jossa avoimin kysymyksin kartoitettiin intiimiaiheisiin liittyvää viestintää näyttelijäntyössä sekä selvitettiin syitä kyseisen viestinnän haasteisiin. Yksityisyyden hallinnan teoriaa sovellettiin yksityisen tiedon hallintaan ja jakamiseen

liittyvän päätöksenteon ymmärtämiseen sekä yksityisyyden rajojen muodostumisen ja säätelemisen tarkasteluun. Tulokset osoittavat, että yksityisen tiedon jakamiseen vaikutti ensisijaisesti mahdolliset riskit, joita siihen liitettiin. Keskeisimmiksi näistä nousivat kasvoriski, stigmariski ja turvallisuusriski. Vaikka nämä ovat teoriassa käsitteenä erillisiä, olivat ne tässä yhteydessä vuorovaikutuksessa keskenään: kasvoja suojeltiin pääasiassa siksi, että ei haluttu saada ”hankalan näyttelijän leimaa” (stigmariski) ja/tai pelätä työpaikan puolesta (turvallisuusriski). Lisäksi yksityisyyttä hallittiin sekä omien yksityisyyden rajojen että roolihenkilön roolirajojen kautta, jolloin oltiin valmiita jopa omia yksityisyyden rajoja ylittävään toimintaan. Tulokset antavat viitteitä siitä, että riskeistä huolimatta avoimempaa viestintää intiimiaiheisiin liittyen kaivattiin, mutta sen pelättiin vaikuttavan omaan maineeseen, työntekemiseen ja jopa töiden menettämiseen.

Tulokset osoittavat, että intiimiviestinnän tarkastelu tarvitsee lisää tutkimusta ja uusia teoreettisia avauksia, jotta näyttelijöiden työhyvinvointia, vuorovaikutussuhteita ja ammatillista turvallisuutta voidaan ymmärtää ja tukea entistä paremmin suomalaisessa työelämässä.

”Mä vaan sitten jotenkin tunnen sitä alemmuutta”: Työhäpeä arjessa tuottuvana sosiaalisena kokemuksena

Maija Mustonen

Tutkimuksen tavoitteet

Tarkastelen uraohjauksen alalle sijoittuvassa väitöstutkimuksessani työhäpeäksi nimittämääni ilmiötä eli työhön, ammattiin ja uraan kytkeytyviä häpeäkokemuksia. Kiinnostukseni kohteena on se, mitä ja millaista työhäpeä on arjessa koettuna ja elettynä. Tässä esityksessä keskityn ensimmäiseen osatutkimukseen, jossa tarkastelen häpeää sosiaalisti tuottuvana kokemuksena ja kysyn, millaisissa arjen sosiaalisissa käytänteissä työhäpeäkokemuksia herää. Tutkimus asemoituu kriittisesti ja yhteiskunnallisesti orientoituneen subjektitieteellisen psykologian kentälle.

Menetelmät

Tutkimuksen aineisto on tuotettu kanssatutkimuksellista tutkimusotetta soveltavassa tutkimuskeskusteluprosessissa, jonka myötä tapasin kunkin osallistujan (n=10) kanssa kolme kertaa. Keskusteluissa kokosimme ensin osallistujien työhäpeäkokemuksia ja sitten tarkastelimme niitä yhdessä. Ensimmäisen osatutkimuksen aineisto on analysoitu temaattisella analyysillä.

Keskeiset tulokset

Tulokset osoittavat, että työhäpeäkokemuksia herää monentyyppisissä sosiaalisissa käytänteissä sekä työssä, että vapaa-ajalla. Työhäpeää synnyttävät käytänteet voidaan nähdä jatkumona: toisessa päässä ovat näennäisesti harmittomat ja mahdollisesti hyväntahtoisiksi tarkoitetut käytänteet, joihin kuitenkin sisältyy implisiittistä arvottamista ja asemointia, ja toisessa päässä eriasteisesti alentavat, mitätöivät ja syrjivät käytänteet. Näiden väliin sijoittuvat käytänteet, joihin on sisäänrakennettuna arvostelua, arvottamista tai normittamista ja siten potentiaalinen mahdollisuus häpeän tuottumiseen. Vaikka työhäpeäkokemukset ovat arkipäiväisiä, ne ovat sosiaalisina kokemuksina yksilön näkökulmasta vaikeasti jäsentyviä ja osittain sosiaalisesti hyväksyttyjä. Tästä seuraa se, etteivät yksilöt aina tunnista tulevansa epäkunnioittavasti tai epäasiallisesti kohdatuiksi tai kohdelluiksi, jolloin häpeä kääntyy henkilökohtaiseksi alemmuuden, huonommuuden, riittämättömyyden tai vääränlaisuuden kokemukseksi.

Johtopäätökset

Työhäpeäkokemusten tarkastelu sosiaalisesti tuottuvina kokemuksina paljastaa, että arjen sosiaalisissa tilanteissa on lukuisia käytänteitä, jotka ovat vähintään haavoittavia ja pahimmillaan häpäiseviä. Yksilöille nämä käytänteet tuottavat työhäpeäkokemuksena tuntuvaa kipua, yhteisö- ja yhteiskuntatasolla ne ovat osaltaan tuottamassa inhimillisesti kestämätöntä (työ)arkea.

Tunnetoimijuus työssä mediaattorina psykologisen turvallisuuden ja strategian toteuttamisen välillä

Elina Koivusalo

Tutkimuksen tavoitteet

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, toimiiko tunnetoimijuus työssä välittäjänä psykologisen turvallisuuden ja strategian toteuttamisen välillä. Tutkimusten mukaan psykologinen turvallisuus lisää sosiaalista riskinottoa ja tunnetoimijuus parantaa tunteiden hyödyntämistä työssä, mutta näiden vaikutus strategian toteuttamiseen on vielä puutteellisesti ymmärretty. Tässä tutkimuksessa esitetään, että pelkkä psykologinen turvallisuus ei suoranaisesti johda tehokkaaseen strategian toteuttamiseen, vaan työntekijöiden aktiivinen tunteiden tunnistaminen ja niihin vaikuttaminen on oleellista osallistumisen ja strategisten tavoitteiden mukaisen toiminnan mahdollistamiseksi.

Menetelmät

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin kyselyaineistoa laajemmasta tutkimushankkeesta, jonka kohderyhmänä oli kolme eri toimialoilla toimivaa organisaatiota, jotka toteuttivat uudistettua strategiaa. Pitkittäinen kyselyaineisto kerättiin kolmena eri ajankohtana: vuoden 2021 alussa (lähtömittaus, T1, n = 837), syksyllä 2021 (seurantamittaus, T2, n = 694) ja kuusi kuukautta myöhemmin (loppumittaus, T3, n = 563). Kyselyyn vastasivat sekä esimiehet että alaiset.

Tutkimuksessa hyödynnettiin kaikkien mittapisteiden vastaajia, ja aineisto analysoitiin rakenneyhtälömallinnuksella (SEM). Analyysin tavoitteena oli testata mediaatiomallia, jossa tutkittiin, välittääkö tunnetoimijuus työssä psykologisen turvallisuuden ja strategian toteuttamisen välistä yhteyttä.

Keskeiset tulokset

Tulosten mukaan psykologinen turvallisuus ennustaa positiivisesti strategian toteuttamista tunnetoimijuuden kautta. Tämä korostaa tunnetoimijuuden roolia siinä, miten psykologinen turvallisuus muuntuu tehokkaaksi strategiseksi toiminnaksi. Lisäksi tulokset vahvistavat aiempia tutkimuksia, joiden perusteella psykologinen turvallisuus rakentuu osallistumisen ja kokemuksen myötä.

Johtopäätökset

Tutkimus osoitti, että työntekijöiden tunnetoimijuus on avainasemassa strategian toteuttamisessa. Tunnetoimijuus rakentaa psykologista turvallisuutta: kun työntekijöitä kannustetaan jakamaan näkemyksiään ja tunteitaan, syntyy luottamuksen ilmapiiri, joka mahdollistaa strategian toteuttamisen.

TR31: Työkyky, hyvinvointi ja tuki

to 5.11. klo 16.15–17.45
C5, 1. krs.

Puheenjohtaja: Juho Mertanen

Varhainen tuki sanoista tekoihin

Juho Mertanen

Tutkimuksessa tarkasteltiin esihenkilöiden valmiuksia toteuttaa työkyvyn varhaista tukea suomalaisissa yksityisen sektorin keskisuurissa ja suurissa työpaikoissa. Kyselyyn vastasi 1264 esihenkilöä eri toimialoilta. Tutkimuksen tavoitteena oli muodostaa ajantasainen tilannekuva esihenkilöiden osaamisesta, varhaisen tuen organisaatiokäytännöistä sekä varhaisen tuen käyttöön liittyvistä asenteista ja kokemuksista. Lisäksi tarkasteltiin varhaisen tuen valmiuksien ja tukirakenteiden välisiä yhteyksiä sekä taustatekijöiden vaikutusta niihin.

Tulokset osoittivat, että 60 % esihenkilöistä arvioi valmiutensa hyviksi. Hyviä valmiuksia arvioitiin erityisesti rutiininomaisissa ja selkeästi ohjeistetuissa tehtävissä. Haastavammat ja harvinaisemmat osa-alueet, kuten työkykyarvioiden hyödyntäminen, työn muokkaaminen ja työkykyneuvottelut, koettiin selvästi vaikeammiksi. Esihenkilökokemus ja säännöllinen koulutus varhaisen tuen käytännöistä olivat vahvasti yhteydessä parempiin valmiuksiin.

Alle puolet vastaajista arvioi työpaikkansa varhaiseen tukeen liittyvät tukirakenteet hyviksi. Puutteet liittyivät erityisesti koulutuksen säännöllisyyteen, mallin käytettävyyteen arjessa ja poissaoloseurannan toimivuuteen. Varhainen tuki koettiin tärkeäksi, mutta sitä käytettiin harvoin. Vain viidesosa kohtasi varhaisen tuen tilanteita kuukausittain tai useammin. Tulokset korostavat selkeiden rakenteiden ja systemaattisen koulutuksen merkitystä varhaisen tuen onnistumisessa työpaikoilla.

Epilepsiaa sairastavien ihmisten tarinoita työelämässä tai sen ulkopuolella olemisesta

Mervi Issakainen, Minni Teerikangas, Iina Järvinen, Reetta Kälviäinen, Anna Mäki-Petäjä-Leinonen & Kaijus Ervasti

Tutkimuksen tavoitteet

Epilepsian vaikutukset sairastuneen työkykyyn ja työuriin ovat hyvin yksilöllisiä. Epilepsiaan liittyvistä ennakoimattomista kohtauksista seuraa kuitenkin ennakkoluuloja ja syrjintää myös työelämässä. Epilepsiaa sairastavat voivat kohdata vaikeuksia esimerkiksi työpaikan saamisessa ja urakehityksessä. Suomessa he näyttävät kokevan työhön liittyviä ongelmia useammin kuin väestö keskimäärin. Tässä esityksessä kuvaamme tutkimustuloksiamme epilepsiaa sairastavien ihmisten työelämää koskevista kokemuksista.

Menetelmät

Aineistomme koostui ensisijaisesti 26 epilepsiaa sairastavan ihmisen yksilöhaastatteluista. Haastatteluilla kerättiin tietoa eri-ikäisten (16–70-vuotiaiden) epilepsiaa sairastavien hyvinvoinnista ja oikeuksien toteutumisesta nykyhetkessä ja aiemmissa elämänvaiheissa.

Analysoimme aineistoa narratiivisesta lähestymistavasta käsin. Tavoitteenamme oli tunnistaa erilaisia työelämässä tai sen ulkopuolella olemisen merkitystä kuvaavia tarinatyyppejä.

Tulokset

Löysimme haastatteluaineistosta neljä erilaista tarinatyyppiä, joissa kokemuksia työelämästä kuvataan joko menneisyyden, nykyhetken tai tulevaisuuden näkökulmasta. Ennakkoluuloja kohtaavien, työelämään sulautuvien, ristipainetta kokevien sekä täydentävien toimijoiden kertomukset tuovat esiin epilepsiaa sairastavien vaihtelevia työelämäkokemuksia. Erilaisten kokemusten ja tilanteiden taustalta oli löydettävissä itse sairauteen liittyviä mahdollistavia ja rajoittavia tekijöitä, työpaikoilla kohdattuja erilaisia suhtautumistapoja sekä hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen keinoja, jotka olivat yksilöiden saatavilla vaihtelevasti.

Johtopäätökset

Ennakkoluulot sekä puutteet niin tiedossa kuin työkykyä tukevissa järjestelyissä ja palveluissa voivat luoda epilepsiaa sairastaville esteitä työelämässä. Tietoon, asenteisiin ja käytäntöihin vaikuttamalla yhä useampi epilepsiaa sairastava voisi olla mukana ja voida hyvin työelämässä.

Työkykynsä heikoksi kokevien palkansaajien osallisuus henkilöstöliikunnassa on vajavaista – katsaus henkilöstöliikunnan barometrin tuloksiin

Tuomas Häkli

Tutkimuksen tavoitteet

Liikkuva aikuinen on viime vuosina julkaissut useita tutkimuksia, joissa on selvitetty työelämään liittyvää fyysistä aktiivisuutta, eli henkilöstöliikuntaa, työnantajien ja palkansaajien näkökulmista. Aihe on tärkeä, sillä työikäisten fyysisen aktiivisuuden lisääminen voi parantaa työtä tekevien fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia, työkykyä ja työn tuottavuutta. Tässä tutkimuksessa aihetta käsitellään analysoimalla näissä kyselyissä kerättyä, palkansaajia koskevaa, vastausdataa. Tarkoituksena on selvittää, millä tavalla palkansaajien koettu työkyky on yhteydessä henkilöstöliikuntaan liittyvän osallisuuden kanssa.

Menetelmät

Aineistona hyödynnetään Henkilöstöliikunnan barometri 2025-kyselyssä kerättyä palkansaaja-aineistoa (n=1026). Vastaajat luokiteltiin analyysia varten koetun työkykynsä perusteella kolmeen ryhmään: heikko, alentunut ja hyvä työkyky. Analyysi perustuu tarkasteluun, jossa verrataan eri työkykyluokkien vastauksia henkilöstöliikuntaan liittyviin osallisuuden ulottuvuuksiin. Nämä ulottuvuudet liittyvät vaikutusmahdollisuuksiin, osallistumisaktiivisuuteen sekä kokemukseen saadusta tuesta.

Keskeiset tulokset

Tulokset osoittavat, että osallisuus henkilöstöliikunnassa oli selvästi heikompaa työkykynsä heikoksi kokevilla palkansaajilla verrattuna työkykynsä hyväksi kokeviin. Työkykynsä heikoksi arvioineet kokivat harvemmin saavansa riittävästi tietoa henkilöstöliikunnan mahdollisuuksista, heillä oli vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa henkilöstöliikuntaa koskevaan päätöksentekoon, ja he hyödynsivät työnantajan tarjoamia tukimuotoja harvemmin. Lisäksi he arvioivat useammin, ettei työnantaja tue heidän fyysistä aktiivisuuttaan.

Johtopäätökset

Tutkimuksen perusteella henkilöstöliikunnan edistämisen nykyiset käytännöt näyttävät tukevan erityisesti jo valmiiksi hyvässä työkyvyssä olevia palkansaajia. Tulokset viittaavat tarpeeseen kehittää henkilöstöliikunnan toimintamalleja siten, että ne huomioivat paremmin työkykynsä heikoksi kokevien palkansaajien tarpeet ja vahvistavat heidän osallisuuttaan työpaikan yhteisöllisessä ja hyvinvointia tukevassa toiminnassa.

Työmieli – miten luoda kiinnittäviä kokemuksia

Miikka Piiroinen & Saija Koskensalmi

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksen ja Työuupumuksen liikennevalomallin mukaan suomalaisista työikäisistä 16 prosentilla on kohonnut riski työuupua ja 10 prosentilla jo todennäköinen vakava työuupumus, vaikka he sinnittelevät työssä ja kodin arjessa. Nuorten vakava työuupumus on tuplaantunut (6 % vs. 13 %) vuodesta 2019 ja lisäksi he kokevat selvästi enemmän tylsistymistä ja vähemmän työn imua. Näille nuorille työelämän ensikokemukset ovat erityisen tärkeitä. Niissä korostuvat palaute, tuki, arvostus, vastuu sekä kuulluksi tulemisen kokemus.

Osalta työelämään siirtyviä nuoria puuttuu edelleen pandemiavuosien takia ryhmään kiinnittymisen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen taitoja, ja heiltä vie aikaa kuroa kiinni syntynyt taitovaje. Lisäksi nuoruuteen kuuluu kehitystehtäviä, jotka liittyvät itsenäistymiseen ja opiskelu- ja työpolun löytämiseen.

Tutkimusten mukaan huomattava osa työelämään liittyvien taitojen ja tietojen oppimisesta tapahtuu työyhteisöissä, ei opinnoissa. Samaan aikaan nuorisotyöttömyys on ennätyslukemissa, joten työelämään siirtyminen ja sinne kiinnittyminen on aiempaa vaikeampaa. Maaliskuun lopussa alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli 42 200, mikä on 5 000 (13 %) enemmän kuin edellisen vuoden maaliskuussa. Pitkittynyt työttömyys nostaa riskiä mielenterveyden haasteille, ja mielenterveyden ongelmat ovatkin Suomessa suurin työelämästä syrjäyttävä tekijä.

Tässä esityksessä käsitellään erityisesti työllisyyspalveluiden kohtaamistyön ja tuen roolia nuorten työelämään kiinnittymisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa, jossa työpaikkoja on tarjolla vähän. Eri hallinnonalojen välinen sujuva yhteistyö, jaettu ymmärrys nuoruudesta ja mielen hyvinvoinnin tukemisesta sekä palvelujen poluttaminen nivelvaiheissa edistävät tällöin erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien nuorten kiinnittymistä työelämään. Vahvistamalla laajasti ammattilaisten ymmärrystä mielenterveydestä, tukemalla itsetuntemusta ja lisäämällä sosiaalisesti vahvistava työote palveluvalikoimaan voidaan vähentää eriarvoistumista, lisätä kohdatuksi tulemisen kokemusta ja vähentää katkonaisen työpolun ja työttömyysjaksojen haittoja.

Itsemyötätunnon kehittäminen etävalmennuksella: yhteydet työuupumukseen ja työn imuun

Merja Julkunen

Tutkimuksessa tarkastellaan, miten itsemyötätuntoa voi kehittää etävalmennuksen avulla. Lisäksi tutkitaan, vaikuttaako itsemyötätuntovalmennus työuupumukseen ja työn imuun.

Itsemyötätunto on itsesäätelyn taito, joka tukee hyvinvointia ja vahvistaa myönteistä toimijuutta. Sen avulla voi kohdata haasteita joustavasti, tehdä tietoisia valintoja ja säilyttää motivaation myös pitkällä aikavälillä työelämässä.

Tutkimus on osa kaksivaiheista väitöskirjatutkimusta, jonka ensimmäisessä vaiheessa tutkittiin poikittaisasetelmalla itsemyötätunnon yhteyksiä työuupumukseen ja työn imuun ammatillisen koulutuksen opettajilla. Ensimmäisen vaiheen kyselyyn vastasi yli 900 opettajaa 24 ammatillisesta oppilaitoksesta. Ensimmäisen vaiheen tulosten perusteella suunniteltiin itsemyötätuntointerventio.

Kyseessä on kvasikokeellinen asetelma, jossa ammatillisen koulutuksen opettajat osallistuivat joko yhden päivän, neljän tai kahdeksan viikon etävalmennukseen. Lisäksi osallistujat tekivät erilaisia kotiharjoitteita. Valmennuksiin osallistui 94 henkilöä. Itsemyötätuntoa, työuupumusta ja työn imua mitattiin kvantitatiivisilla alku- ja loppumittauksilla. Lisäksi kerättiin laadullista aineistoa ryhmähaastatteluilla.

Kyseessä on monimenetelmäinen tutkimusasetelma, jossa painottuu kvantitatiivinen aineisto. Kvalitatiivinen aineisto täydentää määrällisiä tuloksia ja auttaa ymmärtämään niitä syvällisemmin. Tutkimusasetelma on selittävä, jossa määrällistä vaihetta seuraa laadullinen vaihe kvantitatiivisten havaintojen tulkinnan tueksi.

Alustavien tulosten mukaan työuupumuksen kehitys vaihteli sen mukaan, millaiseksi itsemyötätunnon taso muodostui intervention aikana. Erityisesti ryhmässä, jossa itsemyötätunto nousi matalalta tasolta korkealle, havaittiin työuupumuksen keskimääräistä voimakkaampaa vähenemistä. Työn imun muutoksessa vastaavaa tilastollisesti merkitsevää eroa ei havaittu ($p = .064$), vaikka muutossuunta oli odotusten mukainen ja suurinta ryhmässä, jossa itsemyötätunto kasvoi matalalta tasolta korkealle. Itsemyötätunto lisääntyi tilastollisesti merkitsevästi kaikissa valmennuksissa, mutta lisääntyminen oli keskimäärin suurinta 8 viikon valmennuksessa. Tulokset ovat kuvailevia eivätkä mahdollista kausaalipäätelmiä.

Tutkimus lisää ymmärrystä siitä, miten henkilökohtaisia voimavaroja voidaan tukea ja tarjoaa ratkaisuja siihen, miten työelämässä voidaan tukea ihmisten myönteistä toimijuutta kestävällä tavalla.

TR32: Työelämän muutoskestävyys ja yhdenvertaisuus

pe 6.11. klo 10.45–12.15
C8, 2. krs.

Puheenjohtajat: Tiina Saari & Pasi Pyöriä

From Stability to Becoming: A Processual and Complexity-based Reinterpretation of Organizational Resilience through Strategic Human Resource Management

Mikko Aro

Tavoitteet

Tutkimus tarkastelee, miten organisatorista resilienssiä voidaan ymmärtää jatkuvan muutoksen

ja epävarmuuden kontekstissa sekä millainen rooli strategisella henkilöstöjohtamisella on tämän ilmiön rakentumisessa. Tavoitteena on uudelleenkäsitteellistää resilienssi pois staattisesta “bounce back” -ajattelusta kohti prosessuaalista ja ajassa rakentuvaa resilienttiä organisoitumista.

Menetelmät

Tutkimus on teoriaa kehittävä käsitteellinen artikkeli. Se yhdistää organisatorisen resilienssin, strategisen henkilöstöjohtamisen, prosessiontologian ja kompleksisuusteorian kirjallisuutta mekanismiorientoituneeksi viitekehykseksi.

Keskeiset tulokset

Artikkeli esittää, että resilienssiä ei tulisi ymmärtää ensisijaisesti organisaation ominaisuutena tai valmiina kykynä, vaan emergenttinä koordinoidun toiminnan mallina, joka rakentuu vuorovaikutuksessa ajan kuluessa. Strateginen henkilöstöjohtaminen ei tällöin “tuota” resilienssiä suoraviivaisesti, vaan muokkaa niitä tulkinnan, koordinaation ja resurssien uudelleenjärjestelyn ehtoja, joissa resilientti organisoituminen tulee mahdolliseksi. Viitekehys tunnistaa neljä keskeistä mekanismia: tulkinnallinen suuntautuminen, koordinoitu uudelleenjärjestäytyminen, resurssien joustava liikkuvuus sekä oppimissilmukat.

Johtopäätökset

Tutkimus avaa strategisen henkilöstöjohtamisen “mustaa laatikkoa” siirtämällä huomion HR-käytäntöjen suorista vaikutuksista niihin prosesseihin, joiden kautta resilienssi rakentuu. Samalla se ehdottaa henkilöstöjohtamisen tarkastelemista muutoksessa nimenomaan resilientin organisoitumisen mahdollistajana.

Psykologinen sopimus kriisitilanteissa – teollisuustyöntekijöiden ja johtajien näkökulmat

Tiina Saari & Pasi Pyöriä

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa uutta tietoa psykologisen sopimuksen joustavuudesta erityisesti organisaatioiden kriisitilanteissa. Analyysimme kohteena ovat teollisuustyöntekijöiden johtajien käsitykset psykologiseen sopimukseen kuuluvista velvollisuuksista ja niiden rajoista työpaikkaa kohdanneiden poikkeus- ja kriisitilanteiden aikana.

Aineistomme on teollisuustyöntekijöille kohdistetun kyselyn (N=1 562) avovastaukset ja johtajien haastattelut (N=7). Menetelmänä sovelletaan teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä, jossa psykologisen sopimuksen teoriaa hyödynnetään analyysin rakentamisessa.

Tulosten mukaan työntekijöillä ja johtajilla on toisistaan poikkeavia näkemyksiä työntekijöiden velvollisuuksista ja niiden joustavuudesta kriisien aikana. Monet työntekijöistä ovat kriisitilanteissa valmiita joustamaan ”normaaliin” psykologiseen sopimukseen kuuluvista velvollisuuksistaan ja ottamaan vastuuta tehtävistä, jotka eivät heille yleensä kuulu, tekemään ylitöitä tai muuttamaan työaikojaan sekä opettelemaan kokonaan uusia tehtäviä. Johtajat pitävät hieman tiukemmin kiinni rooleista ja vastuista: he eivät oleta kaikkien työntekijöiden olevan halukkaita joustamaan velvollisuuksistaan ja näkevät kriisiaikojen nopeissa vastuiden muuttamisissa riskejä esimerkiksi työturvallisuuden kannalta. Osa johtajista on kuitenkin huomannut työntekijöiden joustohalukkuuden, ja he ovat myös valmiita antamaan alaisilleen uusia vastuita kriisitilanteissa. Sekä työntekijät että johtajat painottavat toiminnan vastavuoroisuutta: työntekijöiden on hyvä saada vastuidensa ylittämisestä korvaus, ja toisaalta työntekijät kertovat olevansa valmiita

joustamaan, mikäli ovat kokeneet työnantajankin toimineen reilusti heitä kohtaan.

Tulosten perusteella teollisuusorganisaatioissa olisi syytä varautua kriisitilanteisiin koskien myös työnjakoa ja johtamiskäytäntöjä ja käydä avointa keskustelua tehtävien ja vastuiden muutoksista poikkeusoloissa.

Vapaaehtoisesti lapsettomiin suhtautuminen työelämässä

Sirkka Komulainen

Tutkimuksen tavoitteet

Kansainvälinen tutkimus naisista työelämässä on pääasiassa keskittynyt dokumentoimaan äitiyteen liittyviä asioita työpaikalla. Vastaavasti omasta halustaan lapsettomat naiset (ja miehetkin) ovat pysyneet lähes näkymättöminä tutkimuskohteena. Kansainvälisessä tutkimuksessa on kuitenkin huomioitu, että vapaaehtoisesti lapsettomat (velat) saattavat kokea työpaikoilla ”hiljaista poissulkemista”, ja jopa syrjintää (esim. Verniers, 2020; Komulainen, 2024).

Suomessa velojen asemaa työelämässä ei ole tutkittu juuri lainkaan. Vapaaehtoisesti lapsettomat ry ja XAMK näkivät tarpeelliseksi kartoittaa 2023 velojen kokemusta osallisuudesta eri elämänalueilla mukaan lukien työelämä. Tällöin haluttiin selvittää, tuntevatko velat itsensä osallisiksi pronatalistisessa, perhenormatiivisessa yhteiskunnassa, kuten Suomessa.

Tutkimuksen menetelmät

Tutkimusdata kerättiin Xamkissa anonyyminä verkkokyselynä kesäkuu 2023 - syyskuu 2023 ajalla. Tutkittavat olivat vapaaehtoisesti lapsettomia 18 vuotta täyttäneitä suomen kieltä ymmärtäviä henkilöitä velojen internet-ryhmistä. Tutkimukseen sovellettiin THL:n osallisuusindikaattoria (Leemann ym., 2022).

Keskeisiä tuloksia

Kyselyyn vastasi yli 700 vapaaehtoisesti lapsetonta eli velaa, pääasiassa naisia. Työelämän osalta tuloksista ilmeni, että vapaaehtoisesti lapsettomista 82,7 % (n=143) vältteli kertomasta velaudestaan työtehtävissä. Vastaavat luvut perhepiirissä olivat 46,8 % ja opiskeluympäristössä tai oppilaitoksessa 30,1 %.

Johtopäätökset

Vapaaehtoisesti lapsettomiin suhtautumista voidaan verrata yleisempään moninaisuuteen ja osallisuuteen työpaikoilla (THL, 2020). Olisi tärkeää, että myös vapaaehtoisesti lapsettomat tulisivat näkyvämmiksi työelämän tutkimuksessa jo siitä syystä, että velaus on kasvava ilmiö maailmanlaajuisesti (ks. myös Leeman ym., 2022). On hälyttävää, jos velan "kaapista ulostulo" työpaikalla saa osakseen työyhteisön tuomitsemista, painostusta tai sosiaalista ulossulkemista 2020-luvun Suomessa.

Hoitotyön suomea virtuaalisessa 360-oppimisympäristössä (SUVI360)

Anne Saari

Tutkimuksen tavoitteet

Tässä esityksessä tutkimuksella viitataan kehittämistyöhön Euroopan unionin osarahoittaman

SUVI360-hankkeeseen Hoitotyön suomea virtuaalisessa 360-oppimisympäristössä. Hankkeen päätoteuttaja on SeAMK ja osatoteuttajina ovat Centria ja Kpedu. Tavoitteena on kehittää ammatillisen ja ammattikorkeakoulujen opettajien ja muun henkilöstön kykyä tarjota vieraskielisille opiskelijoille riittävää kielellistä tukea koulutuksen aikana. Tässä hankkeessa vahvistetaan myös opettajien osaamista selkokielessä, kielitietoisuudessa ja virtuaalisten oppimisympäristöjen käytössä kaksikielisessä hoitotyön opetuksessa. Tavoitteena on myös tuottaa eri kielitaitotasot huomioivaa opetusmateriaalia kaksikielisesti virtuaalisen oppimisympäristön aidoista harjoitteluympäristöistä. Lisäksi tavoitteena on helpottaa hoitotyön opiskelijan työharjoitteluun siirtymistä.

Menetelmät

SUVI360-hankkeessa käytettävät työmenetelmät ovat perustuneet hankesuunnitelmaan, joka on määritellyt kehittämistyön vaiheet. Menetelminä ovat olleet yhteiskehittäminen, työskentely Teams viestintä- ja yhteistyöalustalla (asiantuntijayhteistyö, konsortiokokoukset, ohjausryhmätyöskentely, työpajatyöskentely ja webinaarit). Hankkeen alkuvaiheessa on kartoitettu opettajien osaamistarpeita kielitietoisuuden, selkokielen, kaksikielisen opetuksen ja virtuaalisen opetusmenetelmien osalta. Osaamisen vahvistamista tuettiin työpajatyöskentelyllä ja valtakunnallisilla webinaareilla.

Virtuaalisen 360-oppimisympäristön luomiseksi käytettiin mm. 360-kameraa, 360- kuvia ja ThingLink-alustalla videoista luotuja skenaarioita sekä H5P- kielentehtäviä.
Hankkeen aikana yhteistyötä tehtiin myös eri yritysten ja toimijoitten kanssa (mm. organisaatiot, hyvinvointialue, alueen hoivayritys, apuvälineyritys, tietoliikenneyritys, valokuvausalan yritys). Yksilötasolla hanketyöntekijältä vaaditaan monipuolisia taitoja ja yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja.

Keskeiset tulokset

Kehittämistyön tuloksena tuotetaan virtuaalinen 360-oppimisympäristö, joka tukee hoitotyön suomen kielen oppimista ja helpottaa opiskelijoiden työharjoitteluun siirtymistä. Hankeaikana tuotettiin avoimesti saatavilla olevia artikkeleita, podcasteja ja luotiin infograafi: kielitietoisuus kaksikielisessä hoitotyön opetuksessa (2025).

Johtopäätökset

Hankkeessa kehitetty kaksikielinen virtuaalinen oppimisympäristö saattaa vahvistaa hoitotyön suomen kielen oppimista. Tämä voi parantaa heidän työllistymistään, integroitumista hoitotyön työyhteisöihin ja yhteiskuntaan. Virtuaalinen oppimisympäristö ja hankkeessa tuotetut materiaalit ovat avoimesti saatavilla ja hyödynnettävissä SUVI360-hankkeen päättyessä joulukuussa 2026.